

TARTU ÜLIKOOL
SOTSIAALTEADUSTE VALDKOND

NARVA KOLLEDŽ
ÕPPEKAVA „ETTEVÕTLUS JA PROJEKTIJUHTIMINE“

Irina Smirnova
**ETTEVÕTTE VABATAHTLIKU TEGEVUSE MÕJU ÜHISKONDLIKULE
AKTIIVSUSELE TAGASI KOOLI NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja lektor Aet Kiisla

NARVA 2018

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

Irina Smirnova

23.05.2018

SISUKORD

| | |
|--|-----------|
| SISSEJUHATUS | 4 |
| 1. TEOREETILINE ÜLEVAADE..... | 7 |
| 1.1 Vabatahtliku tegevuse olemus..... | 7 |
| 1.2 Ühiskondliku aktiivsuse olemus..... | 8 |
| 1.3 Vabatahtlik tegevus kui ühiskondliku aktiivsuse vorm..... | 9 |
| 1.4 Ettevõtte sotsiaalne vastutus | 10 |
| 1.5 Ettevõtte vabatahtlik tegevus kui ettevõtete sotsiaalse vastutuse osa..... | 13 |
| 1.6 Ettevõtte vabatahtliku tegevuse eesmärgid | 15 |
| 1.7 Ettevõtte vabatahtliku tegevuse võimalused..... | 15 |
| 1.8 Ettevõtte vabatahtlikus tegevuses osalejate aktiivsus..... | 16 |
| 2. PRAKTILISED NÄITED | 18 |
| 3. EMPIIRILINE UURIMUS | 22 |
| 3.1 Uurimisorganisatsiooni kodanikualgatuse Tagasi kooli tutvustus | 22 |
| 3.2 Uurimismetoodikate ning valimite kirjeldus | 23 |
| 3.2.1 Tagasi kooli osalejate küsitlemine | 23 |
| 3.2.2 Ekspertintervjuu | 24 |
| 3.3 Uuringu tulemused ja analüüs..... | 25 |
| 3.3.1 Tagasi kooli osalejate küsitlus..... | 26 |
| 3.3.2 Ekspertintervjuu | 32 |
| 3.4 Järeldused ja ettepanekud..... | 34 |
| KOKKUVÕTE..... | 39 |
| SUMMARY | 42 |
| KIRJANDUS | 44 |
| LISA 1 Ekspertintervjuu tulemused | 52 |

SISSEJUHATUS

Vabatahtlik tegevus kogub populaarsust ja tähtsust üle terve maailma. Eestis toetavad ja propageerivad vabatahtlike tegevust paljud mittetulunduslikud organisatsioonid, kuid esiplaanile võivad tulla ka ettevõtted, mis on võimelised edendama uusi sotsiaalseid suundumusi. Vabatahtlikku tegevust saab realiseerida erinevates vormides nii ühekordse toiminguna kui ka pikaajalise projektina, mis võib olla suunatud inimeste erinevatele valdkondadele ning ettevõtted saavad motiveerida inimesi aktiivseks ühiskonnas tegutsemiseks.

Vabatahtlik tegevus võimendab ühiskonna arengut (Jahan 2017). Kooskõlas inimarengu indeksiga (HDI 2016) heaolu kasv Eestis on üks kiireimatest Euroopas. See näitaja võiks olla parem. Seejuures ka ühiskondliku aktiivsuse suurenemise osas, mille näitajad praegusel hetkel ei ole veel saavutanud niivõrd kõrget taset. Euroopa Liidu statistika kohaselt (2015) formaalses ja mitteformaalses vabatahtlikus tegevuses osalemise Eesti näitaja oli madal, võrreldes teiste riikidega. Formaalses vabatahtlikus tegevuses on esirinnas Norra, kellele Eesti jäi alla kolmekordselt. Mitteformaalses vabatahtlikus tegevuses Eesti näitaja oli esimese koha omanikust Hollandist samuti kolm korda madalam ning aktiivsete kodanike näitajad olid Rootsi esikoha näitajaga võrreldes peaaegu neli korda madalam. (Eurostat 2015)

Aastal 2013 Poliitikauuringute keskuse Praxis korraldatud rahvastiku uuringu tulemused näitasid, et vabatahtlikus tegevuses on osalenud ainult 34% inimestest, kellest 26% on keskastme spetsialistid ja 20% ettevõtjad, tippspetsialistid ja juhid. Sellise olulise ühiskonnakihi niivõrd madala aktiivsuse põhjus võib olla erinev, sealhulgas vaba aja puudus, millele sageli osutavad läbiviidud küsitluste ja uuringute osalejad. Lahendus võib seisneda firmade aktiivsuses osaluses ettevõtte vabatahtliku tegevuse kaudu, mis toetab vabatahtlikku liikumist, mille eesmärk on tõsta kodanikuaktiivsust ja parendada ühiskonna elukvaliteeti üldiselt. Ettevõtte vabatahtlik tegevus võib olla erinevates vormides ja kas tööandja juhitud (ehk tööandja kulul, see tähendab vabatahtlikku tegevust tööajal töötasu säilitamisega) või töötaja juhitud (väljaspool tööaega) (Bussell, Forbs 2002: 246). Selle töö raames ettevõtte vabatahtliku tegevuse all vaadeldakse tööandja juhitud vormi.

Sel ajal, kui töötajate vabatahtlik tegevus omab kasvavat tähtsust ülemaailmselt, on Eestis antud praktika üsna uus. Enamik uuringuid, mis on läbiviidud ettevõtte

vabatahtlikkuse teemal, käsitlevad tihtipeale antud praktika mõju organisatsioonile endale, kuid ei vaadelda selle vaieldamatut kasu ühiskonnale. Ettevõtte vabatahtliku tegevuse teema uurimine on aktuaalne nii Eesti kontekstis kui ka vähelevinud ühiskondliku aktiivsuse tõstmise vahendina.

Antud lõputöö uurimise probleem seisneb selles, et Eesti elanikud on küll vabatahtliku tegevusega kokku puutunud, kuid nende aktiivsus on madal ja kaasamine on pigem põhitöö väline, mis samal ajal vähendab võimalikku aktiivse osalemise määra. Seega ettevõtete vabatahtlike tegevust on vaja edasi arendada. Vastutustundliku ettevõtluse kontseptsiooni kaudu vabatahtlike tegevuse arendamine tõstaks omakorda ühiskondlikku aktiivsust. Näitena võib siinkohal tuua kodanikualgatust Tagasi kooli.

Töö eesmärgiks on programmi Tagasi kooli näitel välja selgitada, kuidas ettevõtte vabatahtlik tegevus mõjutab töötajate ühiskondlikku aktiivsust ning samuti teha ettepanekuid ettevõtte vabatahtliku tegevuse laiendamise ja tulemuslikkuse suurendamiseks.

Lõputöö eesmärgi täitmiseks püstitatakse uurimisküsimused, millele vastused selgitatakse välja teoreetilise ülevaate ja empiirilise uurimuse kaudu. Samuti töötatakse läbi erinevad teadusartiklid ja kirjandus, et saada vastused järgmistele uurimisküsimustele:

- milles seisneb on ühiskondlik aktiivsus;
- milles seisneb on vabatahtlik tegevus;
- milles seisneb on ettevõtte vabatahtlik tegevus;
- millised on ettevõtte vabatahtliku tegevuse eesmärgid ja vormid.

Küsitluste ja intervjuude kaudu saadud ja analüüsitud informatsiooni abil selgitatakse välja:

- Milline on ettevõtte vabatahtlikus tegevuses osaleja portree Eestis?
- Millist liiki üritustel on vabatahtlike spetsialistide kaasamine vajalik?
- Kuidas on algatuses Tagasi kooli osalemine mõjutanud osalejate ühiskondlikku aktiivsust?
- Kuidas võiks ettevõtete vabatahtlikku tegevust arendada ja ühiskondlikku aktiivsust tõsta?

Lõputöö jaguneb kaheks peatükiks. Esimeses peatükis, tuginedes eelnevalt läbiviidud uuringutele, vaadeldakse vabatahtlikkuse mõistet, sealhulgas selle positsiooni ühiskondliku aktiivsuse seisukohast. Täpsemalt tehakse ülevaade ettevõtte vabatahtlikust tegevusest ja selle organiseerimise võimalustest. Teine peatükk tugineb empiirilisele uuringule. Eraldi vaadeldakse uurimuse eesmärki, küsimusi, põhjendatakse valimi valikut, metodoloogiat ja informatsiooni analüüsi. Samuti kajastatakse uuringu tulemused ja järeldused. Peatüki viimases osas osutatakse tähelepanu lõputöö autori ettepanekutele, suurendamaks ettevõtte vabatahtlikku tegevust toetava programmi Tagasi kooli levikut ja tulemuslikkust.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

1.1 Vabatahtliku tegevuse olemus

Vabatahtlik tegevus on teatud tüüpi prosotsiaalne (ühiskondliku suunitlusega) käitumine, mis tavaliselt toimub organisatsioonilises kontekstis (Penner jt 2004: 14.2). See tegevus on inimtegevuse erivorm, mis põhineb altruismil ehk omakasupüüdmatusel. Sotsiaalset ja ettevõtete vabatahtlikku tööd peetakse üha enam eriliseks eluviisiks ja sotsiaalse progressi aluseks (Palt, Koretskaya 2014: 207).

Oma töös Gibson tsiteerib Byote'i, kes määratleb vabatahtlikku tegevust kui kindlalt levinud ja subkultuuri (kõnekeeles „omas mullis“) käitumistava mustrit, millele on barjäär kasvanud mitte ainult geograafiliselt, vaid ka intellektuaalselt ja kultuuriliselt. See tekitab vajaduse ümber mõtestada vabatahtliku tegevuse mõistet, sealhulgas selle arusaamist kui inimese tegevust. Ta toob näiteks välja noored, kes püüavad olukorda parandada vabatahtliku tegevuse kaudu. Enamik inimesi on arvamusel, et vabatahtlikul tegevusel on vähene mõju kodanikuühiskonnale, selle kogukondade ja riigi tervisele üldiselt. Vaatamata sellisele arusaamale, jätkavad inimesed siiski vabatahtlikku tegevust, toetudes enamasti oma sisemisele motivatsioonile. (Gibson 2014: 4)

Mitmed uurimistööd on suunatud tegurite, mis motiveerivad inimesi osalema ühiskondlikes tegevustes, väljaselgitamisele. Psühholoogid on kindlaks määranud kuus erinevat motivatsioonitegurit, mis on vabatahtliku tegevuse aluseks. Need on: ühiskondlik suunitlus, kuuluvus, enesetäiustamine, enesekaitse, areng ja karjäär. Need vabatahtliku tegevuse funktsioonid hõlmavad ka tegevust teiste kasuks, aitavad ehitada ja tugevdada suhteid teistega, suurendada enesehinnangut, vähendada süütunnet oma õnnestumiste pärast või juhtida tähelepanu isiklikest probleemidest eemale, õppida või omandada uusi teadmisi ja oskusi ning parandada oma töövõimalusi (Clary jt 1998: 1518). Mõnedes varasemates vabatahtliku tegevuse määratlustes on kajastatud ka teisi aspekte. Nendest üks on vastupidavus, mis on seotud ülalpool mainitud vabatahtliku tegevuse motiividega (Rodell 2013: 1274-1275). A. C. Bastien oma uuringus selgitas välja, et õpilased valivad endale tegevust vabatahtlikuna organisatsioonides, mis töötavad inimeste kasuks, pakuvad sotsiaalteenuseid ja aitavad neid, ning peegeldavad nende motivatsiooni vabatahtlikuna, kui väärtused toimivad ja avaldus „tunnen, et on tähtis teisi abistada“ on hinnatud kõrgeimate keskmiste väärtustega (Bastien 2015: 16). Teenides teisi, saab ka vastutasuks palju kasu, sealhulgas uute teadmiste omandamisel,

uute oskuste arendamisel, võrgustike loomisel, oma karjääri edendamisel ja uute tuttavate ja sõprade leidmisel, ning samuti kasu kogukondade heaolule ja meie elukvaliteedile (Casey 2014: 34).

1.2 Ühiskondliku aktiivsuse olemus

Töös mõistetakse ühiskondliku aktiivsuseks inimese tegemisi, sealhulgas ka kodanikuaktiivsuse mõistes ehk inimese aktiivset ja positiivselt tulemuslikku käitumist kogukonna suhtes ja riigi suhtes tervikuna. Ühiskondliku aktiivsuse all mõistetakse pikaajalist ja professionaalset või ühekordset ja juhuslikku tegevust, mis toimub avalikes huvides ja võib olla organiseerunud või organiseerumata ning millel ei ole poliitilist sõnumit ega eesmärki (Lauristin jt 2012: 30).

Valitsused on alustanud kodanike osalemise ja valiku olulisuse tunnistamist ning mõned nendest tunnistavad nüüd hoolivuse poliitilist tähtsust (Tonkens jt 2011: 10). Samuti pikaajalised kodanikuühiskonna moodustamise protsessid on muutnud kõiki sotsiaalseid suhteid puudutavaid valdkondi, mille eesmärgiks on selle osalejad suunata ühiskonna sotsiaalse vastutuse ja õigluse suunas (Sokolov, Palagicheva 2016: 86). Selle sotsiaalse ühtekuuluvuse keskmeks on aktiivsed kodanikud, keda on kutsutud võtma vastutust enda eest, hoolitsemaks teiste eest ja kogukondade heaolu eest (Tonkens jt 2011: 9). Tuleb märkida, et kodanikuosalus ise toimub avalikus sektoris suhtes valitsus-ettevõtlus-ühiskond. Efektiivses kodanikuosaluse mudelis sisalduvad sellised kodanikuosaluse positiivsed eeldused nagu initsiatiivrühmad, kodanikud ja mittetulunduslikud organisatsioonid, mis võimaldavad formuleerida, süstematiseerida ja saavutada püstitatud eesmärke (Sokolov, Palagicheva 2016: 87-94).

Ühiskondliku aktiivsuse ja osaluse teemat puudutades Weil (2011) toob välja, et kõige aktiivsemad ühiskonnaliikmed on suuremate individuaalsete (raha, haridus ja aeg) ja kollektiivsete ressurssidega (ühtsed kogukonnad, tugevad organisatsioonid, entusiasm ja mobilisatsioon, vastastikune usaldus) inimesed. Seoses sellega võivad ka ettevõtted omada olulist tähtsust, toetades loetletud ressurssidega inimesi ühiskondlikes tegudes. Tavalised inimesed ühinevad ja tegutsevad koos nende jaoks tähtsate probleemide ja küsimustega sellistel viisidel, mida nad peavad asjakohasteks, sealhulgas aktiivsuse ja vabatahtliku tegevuse kaudu. Need kodanikukesksed lähenemisviisid aitavad inimestel moodustada ja edendada nende oma otsuseid, arendada omavalitsuste suutlikkust ja arendada tähtsajutuid kodanikuühiskonna protsesse (Gibson 2014:2).

Valitsused on hakanud olema kodanike soovidele avatumad kui minevikus (Weil 2011: 206). See on aidanud kaasa asjaolule, et üksikisikute ja rühmade osalemine algatustes, mille eesmärk on muuta nende vahetut keskkonda ja tegeleda osalejate vahetus läheduses olevate probleemsete murekohtadega, on muutunud tavaks (Sokolov, Palagicheva 2016: 87).

Vabatahtlikkus kui ressurss Luide (2013) väitel mängib ühiskonnaelu edendamises olulist rolli ning see tegevus vajab väärtustamist ja toetamist. Kodanike eneseorganiseerimist ja eneseteadvust, mis kaasavad kodanikuosaluse ja mis on kodanike sotsiaalse tegevuse lahutamatud osad, võib mõjutada ning peaks mõjutama tingimuste loomine, näiteks enesetäiendamiseks ja kodanike enesetegevuseks (Volkova, Guseva 2013). Vabatahtlik tegevus võib olla enesetäiendamise allikas.

1.3 Vabatahtlik tegevus kui ühiskondliku aktiivsuse vorm

Vabatahtlikul töö on ka oluline roll demokraatliku ühiskonna kujunemises. See suurendab kodanikuaktiivsust. Vabatahtlikud suurendavad valitsusväliste organisatsioonide teenistuste jätkusuutlikkust ja kvaliteeti ning vabatahtlikul töö on märkimisväärne sotsiaalmajanduslik mõju ja väärtus (Valdo jt 2012: 10).

Eesti sotsiaalpoliitika on sotsiaaldemokraatliku ja liberaalse sotsiaalpoliitika kokku sulamine. See tähendab, et inimesed vastutavad oma heaolu eest (Raudsaar 2016: 45). Igaüks saab järgida tugeva kodanikuühiskonna jaoks tähtsaid väärtusi: olla hooliv, aktiivne, võtta vastutust, teha vahetevahel vabatahtlikuna midagi ka teiste ning kogukonna heaks (Galazan jt 2016: 52).

Snyder, Omoto ja Smith (2009) toovad välja, et üheks võimaluseks lahendada ühiskonnas olemasolevaid probleeme on tõsta kodanike aktiivsust nendes heaoluga seotud tegevustes, mille puhul riigi panus on piiratud, kuid mis on kasulikud mitte ainult isikule endale, aga ka ümbruskonnale tervikus. Jessica B. Rodell oma uuringus rõhutab endise Ameerika presidendi Barack Obama eeskujul, kes algatas kampaania „*United WeServe*“, mille eesmärk on julgustada ameeriklasi osalema vabatahtlikus tegevuses oma kogukondades. Ning just selline aktiivsus on hakanud levima (Rodell 2013: 1274).

R. Lombardo ja G. D’Orio (2012) väitel tänapäeval näib, et paljud valitsused on orienteeritud lobitööle vähemusrühmade huvide tagamiseks selle asemel, et töötada pikaajalise inimeste ja keskkonnakaitse üldise heaolu nimel. Wilson ja Musick (2000)

on välja selgitanud, millistele normidele tugineb nii enamuse kui ka vähemuse hääle vastastikune austamine ja kaitse, ja et vabatahtlik tegevus on kasulik kodanikuühiskonna ülesehitamiseks ja säilitamiseks, kuna inimesed saavad organiseeruda rühmadesse, osaleda avalikus arutelus. Sama vabatahtliku tegevuse tähtsust kodanikuühiskonna jaoks rõhutab ka Weller (Weller 2008: 55). Esiplaanile võivad tulla ka ettevõtted, mis on võimelised edendama uusi sotsiaalseid suundumusi (Lombardo, D'Orio 2012: 93-94).

Nii üksikutel vabatahtlikel kui ka ettevõtte aktiivsusel võivad mõned tegurid olla takistuseks. Uuringud näitavad, et suurim takistus vabatahtlikule tegevusele on aeg. Näiteks Lasby (2004) tööst selgub, et kaks kolmandikku (69%) mittevabatahtlikest ei osale vabatahtlikus tegevuses ajapuuduse tõttu. Ligi pooled (46%) ei soovi pühenduda vabatahtlikule tegevusele aastaringsest. Töötavate inimeste puhul need mõõdikud on 88% ja 49%. Sellest lähtudes inimeste kaasamine võib nõuda rohkem lühiajalisi vabatahtlikke projekte, paindlikumaid vabatahtlike tööülesandeid ja rohkem tööandjate kaasamist ja vabatahtliku tegevuse toetamist (Lasby 2004: 9).

Tuleb nõustuda väitega, et praeguses olukorras inimesed üle maailma ei saa teha vabatahtlikku tööd regulaarselt (Pevnaya, Kuzminchuk 2016: 1442). Siin aitaks tööprogrammide toetamine ja inimeste motiveerimine vabatahtlikuks tegevuseks töövõtjate kaudu. Adam M. Grant (2012) väitis oma uurimistöös, et esialgsete vabatahtliku tegevuse kogemuste ajaperioodil sotsiaalsed ja teadmiste põhised omadused käivitavad kompenseerivaid motiive. Kui need motiivid vastavad vabatahtliku tegevuse projektide omadustele, jätkavad töötajad tõenäolisemalt vabatahtlikku tegevust (Grant 2012: 8). Nii saab ettevõtte motiveerida inimesi aktiivseks ühiskonnas tegutsemiseks.

1.4 Ettevõtte sotsiaalne vastutus

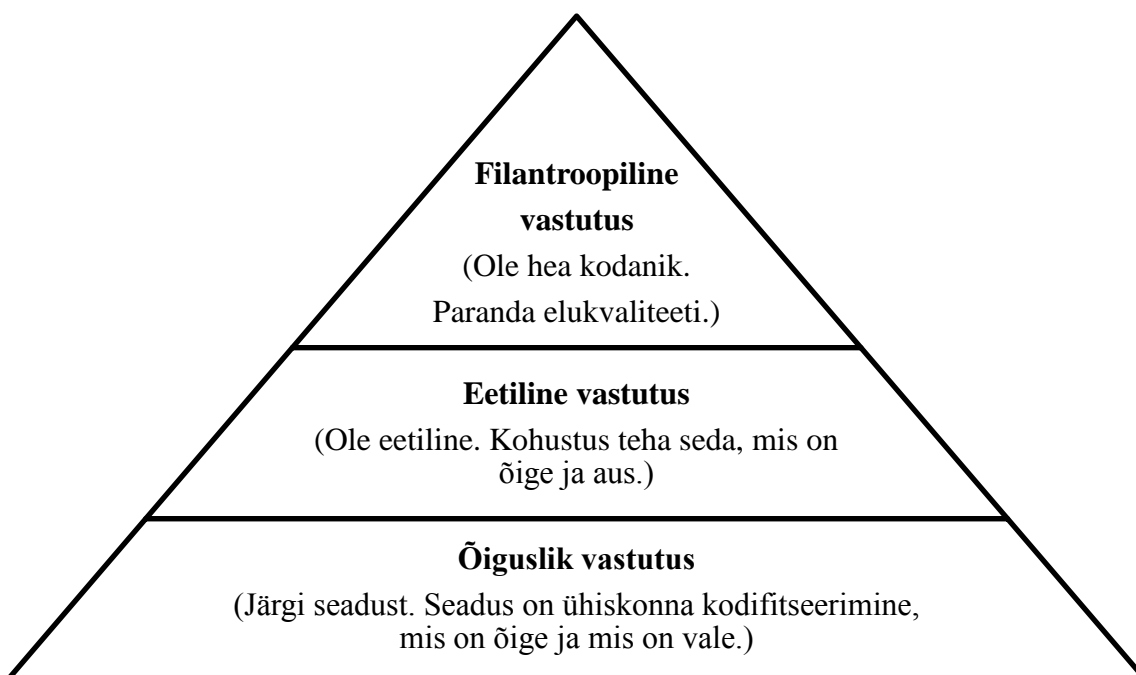
Aastal 1953 ilmunud raamatus „*Social Responsibilities of Businessmen*“ ettevõtete sotsiaalse vastutuse (*Corporate Social Responsibility* ehk *CSR*) idee autor Howard R. Bowen'i defineeris mõistet nii: ettevõtte ühiskondlik vastutus viitab ettevõtja kohustusele järgida põhimõtteid, võtta vastu otsuseid ja hoida oma tegevuses suunda, mis lähtub eesmärkidest ja väärtustest, mida ühiskond püüab saavutada.

1960-ndate lõpus ilmuv uus sotsiaalse vastutuse kontseptsioon tunnistas ettevõtte ja ühiskonna vaheliste suhete privaatsust ning mõistab, et selliseid suhteid peavad juhid

silmas pidama, kuna nendega seotud ettevõtted ja rühmad järgivad nende eesmäärke (Walton 1967: 18). On olemas ka väide, et ettevõtete sotsiaalne vastutus on vaade, mis seisneb selles, et ettevõttel on vastutus ühiskondlike rühmade ja aktsionäride ees lisaks sellele, mis on seaduse ja liidu lepinguga ette nähtud. Sellel määratlusel on kaks kriitilist külge. Esiteks peab vastutus olema vabatahtlikult vastu võetud; käitumine, mida mõjutavad seaduse või liidu lepingu sunniviisiline jõud, ei ole vabatahtlik. Teiseks on vastutus laialt levinud, mis ületab tavapärase vastutuse aktsionäridelt teistele ühiskondlikele rühmitustele, näiteks nagu klientidele, töötajatele, tarnijatele ja naabruses asuvatele kogukondadele. (Jones 1980: 59-60)

Carrolli ja Buchholtzi (2000) kohaselt eeldab sotsiaalse vastutuse idee seda, et üksikisik arvestab oma tegevusi terve sotsiaalsüsteemiga ja on vastutavaks oma tegevuste tagajärgede eest kõikjal selle süsteemi raames. Ettevõtete sotsiaalse vastutuse tähendus on 21. sajandiks omandanud järgnevad dimensioonid: sotsiaalse ja keskkonnavalase probleemi integreerimine; eetiline käitumine; majandusareng; kodanike elukvaliteedi parandamine; inimõigused; tööõigused; keskkonnakaitse; korruptsioonivastane võitlus; läbipaistvus, vastutus ja vabatahtlikkus (Rahman 2011: 173).

Carroll jaotab oma püramiidis ettevõtte sotsiaalset vastutust kokkuvõtlikumas ja üldistatud vormis:



Joonis 1. Ettevõtte sotsiaalse vastutuse püramiid

Allikas: (Carroll 1991: 42)

Selle teooria raames püramiidi tipus (filantroopiline vastutus) asub ettevõtte vabatahtlik tegevus, mis parajasti on suunatud nimelt elukeskkonna parandamisele. Ettevõtte vabatahtlik tegevus kui üks ettevõtte sotsiaalse vastutuse osadest kaasab organisatsiooni osalemisse sotsiaalsetes üritustes (Csovcics 2015: 91). Eraõiguslikes ettevõtetes filantroopilise vastutuse prioriteedid pannakse paika kontrollivate omanike väärtuste põhjal, samas äriühingute heategevuslikke jõupingutusi võib mõjutada juhtkond (Rangan jt 2012: 5).

McCallum, Schmid ja Price'i (2013) kohaselt ettevõtte sotsiaalne vastutus tänapäeva äritegevuste puhul on muutunud selliseks, mida ettevõtted mitte lihtsalt võivad, vaid peavad rakendama. Samas uuringus leiti, et töötajate vabatahtliku tegevuse programm (ettevõtete sotsiaalse vastutuse kontekstis), mida toetab ettevõtte, võiks pakkuda mõnede ettevõtetele suurepärast võimalust (McCallum jt 2013: 492).

Erinevalt avaliku sektori organisatsioonidest ettevõtted tegutsevad kasumi saamise eesmärgil. Ettevõtte sotsiaalse vastutuse kriitiku Levitti väitel juhul, kui ettevõtted on hõivatud ühiskondliku vastutusega, siis ettevõtte äriliste eesmärkide täitmine on häiritud ning kasumi saamise suurendamine, mis on ettevõtte kohustus, võib selle pärast kannatada saada (Levitt 1958: 49). Sellele vaatamata ettevõtte sotsiaalse vastutuse algatuste juurutamise otsuseid on toetatud mitmetel põhjustel. Igal ettevõttel peab olema põhiteadmisenä võimalus luua positiivne avalik arvamus organisatsiooni kohta (Babiak, Trendofilova 2011: 21). Husted ja Salazari (2006) väitel isegi sama valdkonna ettevõtted võivad omandada ainulaadseid konkurentsieeliseid, rakendades ühtlustatud portfelli ettevõtete sotsiaalse vastutuse algatustega. Juhtkonna mureks on maksimeerida aktsionäride väärtust.

Eeldus, et organisatsioonide majanduslik omakasu juhib enamikku majanduslikku tegevust, võib põhjustada ohtlikke ja kulukaid vigu. Ta märkab, et inimeste oskused, hoiakud, teadmised, kontaktid, eesmärgid ja väärtused tagavad ressursside kogumi, mis keskselt aitavad kaasa edu saavutamisele. Inim- ja finantskapital on tähtsad sisendid ettevõtte algatuses. See tähendab, et ettevõtjad peavad arvestama juhtidega, töötajatega, rahastajate ja teiste organisatsioonidega, kes tagavad edukuse, ning kuidas säilitada seda inimeste talenti nende ettevõtete jaoks. (Austin jt 2006: 5-11)

Arvestades tohutut püüdlust ettevõtte sotsiaalse vastutuse järele, ilma kaasneva distsipliinita, ettevõtte ees ei seisa küsimust, kas rakendada seda või mitte. Ettevõtte peab otsustama, milline on parim viis ettevõtete sotsiaalse vastutuse programmide, mis kajastavad ettevõtte äriväärtusi, koostamiseks, tegeledes samal ajal sotsiaalsete, humanitaar- ja keskkonnavalaste väljakutsetega. (Rangan jt 2012: 4)

1.5 Ettevõtte vabatahtlik tegevus kui ettevõtete sotsiaalse vastutuse osa

Ettevõtte vabatahtlik tegevus (ehk korporatiivne vabatahtlik tegevus) on ettevõtte sotsiaalse vastutuse üheks väljenduseks. Selleks tegevuseks koostatakse programm, mis võimaldab töötajatel investeerida sotsiaalsetesse projektidesse oma tööaega, oma intellektuaalset võimalust või oma rahalisi vahendeid (Palt, Koretskaya 2014: 207). Mõistet „ettevõtte vabatahtlik tegevus“, mille tõlkis eesti keelde autor, võib inglise keeles kohata järgnevas sõnastuses: *corporate volunteering*, *employer-supported volunteering*, *workplace volunteering* või *employee volunteering*. Tschirhart määratleb töötajate vabatahtlikku tegevust kui hõivet, mis võimaldab töötajatel osaleda kohalikus kogukonnas vabatahtlikus tegevuses, saades tööandjalt aktiivset toetust ja julgustust, formaalsete ja mitteformaalsete aktide ja programmide kaudu (Tschirhart 2005: 14) Ettevõtte vabatahtlikul tegevusel on märkimisväärne potentsiaal ühendada inimesi koostööprobleemide lahendamisel (Pevnaya, Kuzminchuk 2016: 1438).

Igal organisatsioonil on väärtuste süsteem, mis määratakse lähtuvalt selle põhitegevusest. Igas ettevõttes kaupade või teenuste tootmist ja levitamist hinnatakse ülimaks hüveks (Drucker 1992: 98). Vaatamata sellele, et ettevõtluse mõisteline tõlgendamine (*conceptualisation*) on tihti keskendunud ettevõtte majanduslikule funktsioonile või ettevõtja indiviidi iseloomule (Austin jt 2006: 4), mängivad avalikes algatustes erasektori asutused samuti võtmerolli. Eriti nendes kogukondades, kus need asuvad ja tegelevad ettevõtlusega. Sotsiaalse vastutuse eetika rakendamiseks oleksid organisatsioonide jõupingutused väljunud lubatud ja positiivsete tagatiste raamistikust, näiteks oma töötajate kaasamisel vabatahtlikesse tegevustesse kogukonnas (Gibson 2014: 18). Et organisatsioon tegutseks kõrgetel eetikastandarditel, peavad selle liikmed uskuma, et organisatsioon panustab kogukonda ja ühiskonda, millest sõltuvad kõik teised (Drucker 1992: 98).

Vastavalt Pevnaya ja Kuzminchuk väidetele on ettevõtete vabatahtliku tegevuse edendamise tähtsus ja ühiskonnas ning organisatsioonides vabatahtlike programmide

arendamise väärtus kahtlematu. Nende sõnul ettevõtete sotsiaalse vastutuse arengustrateegia raames vabatahtliku tegevuse käivitamist peetakse tendentsiks (Pevnaya, Kuzminchuk 2016: 1438). Sama trendi teket tõendab ka Adam M. Grant (2012) rõhutades, et ettevõtete vabatahtlike programmide vastuvõtmine on muutunud organisatsioonide jaoks oluliseks.

Oma doktoritöös M. Raudsaar (2016) mainib, et vastavalt ettevõtte sotsiaalpoliitika mudelile sotsiaalse sfääri peamised osalejad on ettevõtted. Paljud maailma suuretevõtted (*Hewlett Packard, Hilton, Toyota, UPS, Shell* jne) on juba käivitanud oma töötajatele vabatahtliku tegevuse programme kogukonda panustamiseks. Marquis, Glynn ja Davis (2007) kohaselt ettevõtte töötajate vabatahtliku tegevuse programmid on välja töötatud ettevõtte algatusel eesmärgil luua elujõulisi ettevõtete sotsiaalseid tegevuskavasid, mis soodustavad käitumist, mille eesmärk on parandada sotsiaalseid tingimusi ühiskonnas, kus ettevõtte tegutseb. See tegevus on oluline vahend hoolitsemise ja kaastunde väljendamiseks kogukondadele (Grant 2012: 3).

Töötajate vabatahtliku tegevuse programme on ettevõtted kavandanud eesmärgiga ergutada oma töötajaid tegema vabatahtlikku tööd väljaspool firmat, kuid ettevõtte oma kulul ja tööaja jooksul (Gilder jt 2005: 144). Ülemaailmselt arendatakse ettevõtete vabatahtlikku tegevust äriettevõtete ja mittetulundusühingute (edaspidi MTÜ) tihedas koostöös (Pevnaya, Kuzminchuk 2016: 1438). MTÜ-d on kodanikuosaluse peamised institutsionaliseeritud osalejad, kellel on võimalus pidevalt mõjutada kodanikuaktiivsuse juhtimist piirkonnas (Sokolov, Palagicheva 2016: 92).

Ettevõtte vabatahtlik tegevus kui vabatahtliku tegevuse alaliik võib omada erinevaid tunnuseid. Vabatahtliku tegevuse kogemused on väga erinevad ja vabatahtlike kogemused vastavad nende motivatsioonidele ja rahulolule (Clary jt 1998: 1516).

Nagu näitavad traditsioonilist vabatahtlikku tegevust uurivad teadlased ja ka Jessica B. Rodelli (2013) uurimuse kohaselt motiveerida töötajate vabatahtlikku tegevust võivad teatud psühholoogilised ressursid, näiteks oma olulisuse või tähtsuse tunnetamine elus võib akumuleeruda töövaldkonnast (Rodell 2013: 1282). Sarnase järelduseni jõudsid ka Palt ja Koretskaya (2014) märkides, et vabatahtliku liikumise allikaks on vaimsed vajadused, suurim vajadus empaatia, kaastunde ja eetilise käitumise järele. Inimese jaoks on oluline mõista oma võimeid muuta teda ümbritsevat maailma, suunata end sotsiaalse heaolu poole ja kogeda ühiskonna ja riigi tõsiste probleemide ületamist (Palt,

Koretskaya 2014: 210). Arvestades parandamise perspektiivi, mille kohaselt kokkupuude töö kvaliteediga loob soovi sisukateks tegevusteks, näiteks vabatahtliku tegevuse jaoks nii töölase teadlikkuse kui ka vabatahtliku tähenduse mõttes peaks olema positiivne seos vabatahtliku tegevusega, kui seda peetakse üheaegselt (Rodell 2013: 1282).

Meyer ja Allen (1991) oma töös arutlevad selle üle, et panuse all sageli mõistetakse psühholoogilist olekut, mis samuti peegeldab soovi, vajadust ja kohustust säilitada töökohti organisatsioonis. Ettevõtete töötajate vabatahtlik tegevus on sealhulgas oluline osa töötajate meelitamiseks ja alleshoidmiseks ning ettevõtte maine ja tulemuslikkuse strateegilises mõttes (Cycyota jt 2016: 2).

1.6 Ettevõtte vabatahtliku tegevuse eesmärgid

Ettevõtte vabatahtliku tegevuse eesmäärke vaadeldakse üsna laialdaselt (Palt, Koretskaya 2014: 208). Peale kasumi saamise ettevõtte eesmärgidena eelkõige nimetatakse: ettevõtte maine parandamine ja positiivse kuvandi säilitamine; meeskonna tugevdamine ja sisemise lojaalsuse suurendamine; töötajate kutse- ja isiklike omaduste arendamine, moraalne rahulolu heade tegude tegemisel; osalemine ja probleemide lahendamine kogukonnas. Sagedamini peetakse korporatiivse vabatahtliku tegevuse peamiseks eesmärgiks otsetoetuste andmist abivajajatele (Krasnopolskaja 2013: 37).

Palt ja Koretskaja (2014) jaotavad ettevõtte vabatahtliku tegevuse eesmärgid kolmeks grupiks: töötajate adaptiivsed, integreerivad ja isiklikud eesmärgid. Ettevõtte vabatahtliku tegevuse adaptiivsed või majanduslikud eesmärgid võimaldavad ettevõttel kohaneda väliskeskkonnaga – ühiskonnas ja riigis. Vabatahtliku liikumise integreerivad eesmärgid võimaldavad tugevdada organisatsioonikultuuri ettevõttes, suurendada töötajate sisemist lojaalsust, arendada neis sotsiaalse vastutuse vaimu, tugevdada meeskonna loomise sidemeid. (Palt, Koretskaya 2014: 209)

1.7 Ettevõtte vabatahtliku tegevuse võimalused

Pidades silmas sotsiaalseid probleeme, on aeg uurida ettevõtte vabatahtlikku tegevust kui üha laialdasemat ettevõtete sotsiaalse vastutuse vormi (Grant 2012: 45) ning välja selgitada selle teostamise võimalusi.

Vabatahtliku töö hõlbustamiseks mõeldud ettevõtete vabatahtlike programmide üheks aspektiks oli paindlik ajakava ja eelkõige vabatahtlikkus tavapäraistes töötundides.

Kuznetsov (2015) oma töös tõi välja, et tänapäeval on märgatud tendentsi kollektiivse vabatahtliku tegevuse üleminekult üksikisikutele, mis on tingitud inimeste liikmeks olemisest erinevates algatustes ja organisatsioonides. Töötajate jaoks on tähtis (nende programmide) paindlikkuse olemasolu, et isiklikku/perega koosolemise aega õhtuti ja nädalavahetustel ei ohverdata (Peloza, Hassay 2006: 365). Võimaluseks, mida ettevõtted eelistavad, on toetada oma töötajate projekte või anda neile ühepäevane vabatahtlik tegevus mittetulundusühingute kaudu (Kuznetsov 2015: 99). See võib olla päev, mille töötaja on iseseisvalt valinud ja ettevõtte juht kooskõlastanud (Bartsch 2010: 390–391), või päev, mille on ettevõtte määranud vabatahtlikuna tegutsemiseks „Vabatahtliku päeva“ raames (Kuznetsov 2015: 101). Ettevõtted saavad tugineda MTÜ partneritele vabatahtlike tegevuste võimaluste välja selgitamiseks. Täiendavalt Marcu ja Zbuche (2015) nendivad, et MTÜd on ettevõtte vabatahtlike programmide peamised koordineerijad ja kujundajad.

1.8 Ettevõtte vabatahtlikus tegevuses osalejate aktiivsus

Nagu oli eelnevalt töös mainitud, on vabatahtlik tegevus üks ühiskondliku aktiivsuse komponentidest. Selleks, et suurendada vabatahtlike arvu, lubavad mõned ettevõtted kasutada töötajatel tööst vaba aega (kas tasustatud või mitte), et kogukonnas vabatahtlikku tööd teha (Bussell, Forbs 2002: 246). Kui ettevõtte kui tervik toetab vabatahtlikku tegevust, siis töötaja teeb vabatahtlikku tööd keskmiselt 45% rohkem tunde aastas (Ariza–Montes jt 2015: 11).

Peterson (2004) selgitas välja, et naistöötajad tunnetavad rohkem, et ettevõtte vabatahtlik tegevus tõstab tööoskusi ja sotsiaalsuhtlust. Rotolo ja Wilson (2006) uuringu tulemused näitasid, et naistöötajad tegutsevad vabatahtlikuna rohkem ja meelsamini, kui mehed. Nave ja Paco (2013) uuringus selgitati, et töötavad naised on natuke rohkem vabatahtlikus töös osalenud (52,3 protsenti), kui mehed, ning vanusest rääkides rohkem vabatahtlikke oli vanuses 31-40 (34,7 protsenti). Lisaks 77,9% respondentidest omandasid ülikoolikraadi ning 68,9% on lapsed. Peale selle oli tuvastatud, et enamus vabatahtlikest on juba vabatahtlike töös osalenud (90,6 protsenti) ning nimelt olid nad juba tegelenud 1-3 vabatahtliku tegevusega (Nave, Paco 2013: 36).

Oma magistritöös Ulli Luide (2013) erinevate uurimuste põhjal järeldas, et vabatahtlikku tegevusse on kaasatud pigem ühiskonnas toimetulevad enesekindlad inimesed, kes omavad teadmisi ja soovi teisi inimesi aidata. Töötajad otsustavad oma

toetust pakkuda ka nendel juhtudel, kui ettevõtte võimaldab neil saada teadmisi ja oskusi oma professionaalsuse parendamiseks (Peloza, Hassay 2006: 369). Lisaks viidatakse vabatahtliku tegutsemise järjepidevusele, nende vabatahtliku tegevuse kogemuse soovidele ja vajadustele vastamisele (Luide 2013: 25).

Finkelsteini (2007) tööst on selgunud, et vähem rahulolevad vabatahtlikud pühendavad vähem tunde vabatahtlikule tegevusele ja vähema tõenäosusega jätkavad seda tegevust pikemaajalises perspektiivis. Selleks, et julgustada ettevõtte vabatahtliku tegevuse identiteeti ja pikaajalist osaluse püsivust, saavad liidrid ja juhid vähendada survet, kombineerida tunnustamist toetamisega, püüelda mõjukamate motiivide suunas, mille on töötajad valinud (Grant 2012: 44).

Pajo ja Lee (2011) leiavad, et esialgne kaasamine ja jätkuv motiveerimine ettevõtte vabatahtliku tegevuse programmides on kindlaks tehtud vabatahtliku tegevuse tunnustega. Praktilisest vaatenurgast toob see selgust kasvavale organisatsioonilisele nähtusele, pöörates tähelepanu ettevõtte vabatahtliku tegevuse programmides osalejate positiivse kogemuse tagamise tähtsusele, ning pakkudes, et isegi kui osalejad kalduvad suurendama oma pühendumust/kohustusi organisatsiooni siseselt, siis see ei juhtu kõikidega ühtlaselt (Corporate volunteering 2013:5). Vabatahtlikud, kes eelistavad lühiajalisi vabatahtlikke projekte, sagedamini plaanivad osaleda selles tegevuses. Nende ettevõtte vabatahtliku tegevuse algatuse toetamine organisatsiooni juhtkonna poolt võib olla ettevõtte vabatahtliku tegevuse tava põhjuseks ühekordse ürituse asemel (Pevnaya, Kuzmenchuk 2016: 1442-1443).

Oma artiklis viitab Irina Krasnopskaja (2013) vabatahtliku tegevuse rahvusvahelise uuringu tulemustele, mis oli läbi viidud ülemaailmse vabatahtliku tööühma ja Rahvusvahelise vabatahtlike jõupingutuste assotsiatsiooni raames. Selle kohaselt umbes 40% küsitletud ettevõtetest hakkasid oma töötajate algatusel osalema ettevõttesiseses vabatahtlikus tegevuses. (Krasnopskaja 2013) Madison, Ward ja Royalty (2012) leidsid samuti, et töötajad, kes tegutsesid vabatahtlikena ettevõtete, valitsusasutuste või mittetulundusühingute tööandjate julgustamise põhjusel, teatasid organisatsioonilise pühendumuse kasvust nende organisatsioonide suhtes, kes julgustasid inimesi programmis osalema. Seejärel edendab korduv osalemine vabatahtliku identiteedi tekkimist, mis toetab osalemist pikema aja jooksul (Grant 2012: 8).

2. PRAKTILISED NÄITED

Ettevõtte vabatahtlikku tegevust tunnistatakse oluliseks paralleelselt nii akadeemilistes ringkondades kui ka erinevates riikides seda tähtsustatakse ning aktiivselt rakendatakse. Euroopa komisjoni aruteludokumendi rohelises raamatus (2001) kirjeldatakse ettevõtete sotsiaalsed vastutust kui kontseptsiooni, mille kohaselt ettevõtted integreerivad sotsiaalseid ja keskkonnaalaseid muresid oma äritegevuses ja nendega suhtlemisel sidusrühmadega vabatahtlikkuse alusel. Paralleelselt see viib kodanike otsese kaasamiseni kohalikku arengusse ja seetõttu mängib olulist rolli kodanikuühiskonna ja demokraatia edendamisel (GHK 2010: 12). Vabatahtlik tegevus on ühest kohaliku arengusse kaasamise võimalustest. Ettevõtte vabatahtlik tegevus suurendab vabatahtlikule tegevusele pühendamise aega üldiselt. *MGM CSR Partnership network* järgi, kui 60% valimist osales ettevõtte vabatahtlikus tegevuses, siis 75% moodustasid need, kes osalevad ka vabatahtlikus tegevuses väljaspool tööaega, kuid 54% moodustas väljaspool tööaega mitteosalevatest isikutest (MGSM 2016: 7-8).

2011. aasta oli Euroopa vabatahtliku tegevuse aasta, mis oli tõukeks vabatahtlikule tegevusele Euroopas (European Commission 2014: 23). Aktiivsuse kaalutlust võiks levitada eraldi, mainides, et avalik sektor võib ühineda ettevõtetega ja mittetulundusühingutega selleks, et edendada ettevõtte ühiskondlikku aktiivsust. Näiteks 2016 aastal ametivõimud märkisid, et Ühendkuningriikide valitsuse eesmärgiks oli tööandjatel kiiresti suunata oma töötajad kolmele vabatahtliku tegevuse päevale aastas. See meede ei jõustunud, kuid see ergutas rohkem ettevõtteid pakkuda oma töötajatele vabatahtliku tegevuse päevi (Voluntare 2017: 12).

Kodanikuaktiivsust ärgitavad liikumised, koostööprojektid ja kogukonna algatused innustavad kaasa mõtlema ning kogukonna huvides tegutsema ka neid, kes iga päev vabatahtlikuks ei käi või neid puudutavate avalike asjade arutamises ei osale. Aga tihti ongi vaja just seda esimest kogemust, „maitset suhu“, et mõista, et väikesed isiklikud panused võivad viia maailmas suuremate positiivsete muutusteni. (Galazan jt 2016: 61)

Igapäevane osalemine ühiskondlikes tegevustes aitab kasvatada aktiivsete ja mõjukate inimeste põlvkonda, kuid selleks, et suurendada osalust, peavad inimestel olema asjakohased võimalused, motivatsioon ja suurem toetus, et rohkem ühiskonnas osaleda (EU2017).

Kodanikuaktiivsuse edendamine ja sidusa ning kaasava Euroopa ühiskonna arendamine on tähtsad eesmärgid Euroopa Komisjoni jaoks. Uuringu tulemusena saadud andmed näitavad, et töötajate vabatahtlik tegevus on hoogu koguv nähtus üle Euroopa, vaatamata sellele, et erinevates liikmesriikides ja regioonides see ei levi võrdselt. Avaliku ja kolmanda sektori tööandjate seas kasvab huvi ja valmidus arendada töötajate vabatahtliku tegevuse projekte. Töötajate vabatahtliku tegevuse skeemid Euroopas vastavad kohalikele vajadustele asukohtades, kus töötajad asuvad. See samuti puudutab ka suuremaid ettevõtteid, kes investeerivad oma ressursse suurema tõenäosusega omas asukohas olemasolevatesse kogukondadesse. (European Commission 2014: 8-21)

Kooskõlas uuringuga “Töötajate vabatahtlik tegevus ja töötajate vabatahtlik tegevus Euroopas humanitaarabis” (analüüsisid 203 organisatsiooni) olid 49% ettevõtte vabatahtliku tegevuse programmide rakendajatest suurettevõtted, 22% - väikesed ja keskmise suurusega ettevõtted, 20% - mittetulundusorganisatsioonid ja 9% - avaliku sektori asutused. Lisaks oli uuringus välja toodud informatsioon, mis puudutab töötajate vabatahtlikesse programmidesse kaasatud aega, näiteks ligikaudu 53% kõikidest erinevat liiki tööandjatest osalesid töötajate vabatahtliku tegevuse programmides vähem kui kolm aastat ning 29% üle viie aasta. Vastavalt uuringule kaks peamist põhjust, miks vabatahtlikud kordavad kogemust, on tunne, et töö on kasulik (90%) ja kaasab muutusi (88%). Teisisõnu vabatahtlikud väärtustavad teadmist, et nende tegevus on oluline ja omab sotsiaalset mõju. See on eriti omane uuemate põlvkondade tööandjatele. (Voluntare 2017: 23-28)

Heaks näitajaks on see, et Euroopa Liidu tasandi uuringus (2014) selgus, et enam kui 86% töötajatest on üldiselt huvitatud ettevõtte vabatahtliku tegevuse osana olemisest. Inglismaa Vabatahtlike Organisatsioonide Riikliku Nõukogu (*National Council for Voluntary Organisations*) 2017. aasta uuringu põhjal esitavad inimesed vabatahtliku tegevuse kohta mitmesuguseid põhjusi. Nende hulgas olid vabatahtliku tegevuse jaoks kõige sagedasemaks põhjuseks parandada asju ja/või aidata inimesi (61%) ja neid peetakse oluliseks (39%) (NCVO 2017). MGSM sotsiaalmajanduse aruande andmed näitavad, et 90% vabatahtlikest märkisid, et tunne, et nad teevad midagi tähendusrikast, mõjutaks nende otsust vabatahtliku tegevuse jätkamiseks tulevikus, millele järgneb tõeline olukorra parandamine ühiskonnas (MGSM 2016: 4).

GHK 2010. aasta Euroopa Liidu vabatahtliku töö uurimise lõpparuande andmetel on kõige sagedamini nimetatud sektorid, kus vabatahtlikud on aktiivsed:

- sotsiaal-, heaolu- ja tervisealane tegevus;
- usulised organisatsioonid;
- kultuur;
- vaba aeg ja meelelahutus;
- haridus, koolitamine ja uuringud (GHK 2010: 9).

Uuringus “Töötajate vabatahtlik tegevus ja töötajate vabatahtlik tegevus humanitaarabis Euroopas” (2014) tuuakse esile erinevad kaasamise mudelid, mida võiks käsitleda töötajate vabatahtliku tegevuse programmina:

- meeskonna väljakutse (meeskonna väljakutse on üks rühmategevustest praktiliste ülesannetega, näiteks saali värvimine, jõe puhastamine, kuivmüüride ehitamine, kooliaia rajamine);
- partnerlus (rida vabatahtlikke tegevusi, mida arendatakse vabatahtlikusse tegevusse kaastatud organisatsioonide partnerluses);
- aasta mittetulundusühing (töötajate pühendumus ühe mittetulundusühingu toetamises, mis sisaldab arvukaid vabatahtliku tegevuste ja rahastamisvahendite leidmise võimalusi);
- individuaalne vabatahtlik tegevus (isikud valivad oma vabatahtliku tegevuse võimalusi ise ja teostavad neid kas töövälisel ajal või kasutavad tööandja pakutavat aega vabatahtlikuks tegevuseks);
- virtuaalne vabatahtlik tegevus/e-vabatahtlik tegevus (virtuaalne vabatahtlik tegevus kirjeldab tegevusi, mida saab teha oma laua tagant lahkumata ning mis võivad sisaldada online-mentorlust, veebiuuringuid, veebiarendust jne);
- *Pro Bono* (professionaalsete oskuste kasutamine, näiteks legaalne raamatupidamise ja turunduse ekspertiis, et toetada kogukonna organisatsioone. See on viis, mis võimaldab paljudel tööandjatele anda väärtuslikke teenuseid ja avaldada mõju);
- ettevõtte vabatahtliku tegevuse päevad (rahvusvaheliste tegevuspiirkondadega või tütarettevõtetega organisatsioonid on algatanud globaalseid vabatahtliku tegevuse päevi, mil töötajad kõikides asukohtades üle maailma pühendavad tööpäeva ühiskondlikule tegevusele).

Vastavalt ettevõtte vabatahtliku tegevuse trendide ja innovatsioonide aruandele (2017) on tähtis arvestada vabatahtliku tegevuse kohandamise võimaluste väljakutsega uutes

erinevates keskkondades ja töökorraldustes, näiteks kaugtöö või uued paindlikud töövormid võrreldes traditsioonilise 8-tunnise kontoritöö mudeliga. On tähtis arvestada sellega, et vabatahtlikust tööst loobumise põhjused peituvad selle taga, et töötajad usuvad, et neil on vabatahtlikuks tegevuseks vähe aega (see puudutab eriti 45-55-aastaste vanuserühma). (Voluntare 2017: 16-24)

Vastavalt põhilistele MGSM sotsiaalmajanduse aruande soovitudele tööandjad peavad looma paindlikke võimalusi, et osaleda ja suhelda töötajatega nendest valikuvõimalustest, mis vähendavad tühimikku teadlikkuse ja osaluse vahel. Selleks, et täita tühimik vabatahtlikus tegevuses, tuleb keskenduda neile, kes soovivad kõige enam osaleda. Näiteks üks võimalustest on aktiveerida neid kõrgharidusega inimesi, kes osalevad rohkem meeskonna ja rühma vabatahtlikes tegevustes ja kasutada nende oskusi. Ettevõtte vabatahtlik tegevus peab olema kättesaadav töötajatele ka geograafiliselt, ajaliselt ja arusaadavalt edastatud. (MGSM 2016: 7-16)

3. EMPIIRILINE UURIMUS

Lõputöö eesmärgi täitmiseks püstitati uurimisküsimused ning mõnele nendest vastati esimese peatüki teoreetilise ülevaatega. Teoreetiline taust võimaldab kodanikualgatuse Tagasi kooli näitel selgitada välja, kuidas ettevõtte vabatahtlik tegevus mõjutab töötajate ühiskondlikku aktiivsust, ja uuringu käigus saadud andmete põhjal teha ettepanekuid ettevõtte vabatahtliku tegevuse laiendamise ja tulemuslikkuse suurendamiseks.

3.1 Uurimisorganisatsiooni kodanikualgatuse Tagasi kooli tutvustus

2007. aastal sihtasutus Noored Kooli ja Swedbank algatasid programmi Tagasi kooli, mille infosüsteemi arendamisprojekt sai rahalist toetust regionaalministri valitsemisalast ja Kodanikuühiskonna Sihtkapitalist ning ühelt asutajatest – Swedbank. Algatuse eesmärgiks oli tugevdada Eesti koolide ja ülejäänud ühiskonna koostööd erinevate koostöövormide kaudu (Tagasi kooli koduleht).

1. oktoobrist 2015 hakkas algatus Tagasi Kooli tegutsema avalikes huvides tegutseva organisatsioonina MTÜ Tagasi Kooli, mille asutajatena on SA Noored Kooli, Swedbank Eesti AS, Triin Noorkõiv, Tiina Pauklin ja Teibi Torm (Tagasi kooli). 2016. a majandusaasta aruande kohaselt Tagasi kooli tulud kokku moodustasid 81 639 eurot, millest 70 809 eurot saadi annetustena (Tagasi kooli majandusaasta 2016). Teatmiku.ee infol praegu töötab seal 12 inimest (aastal 2016 töötajate keskmine arv taandatuna täistööajale oli 3).

Programmis osalemise kaudu annavad külalisõpetajatena aktiivsed kodanikud Eesti koolides tunde ja jagavad õpilastega oma praktilisi teadmisi ja kogemust erinevatest eluvaldkondadest, aidates kaasa hariduse mitmekesistumisele. Algatuse tööriistaks on infosüsteem, mis õppeaasta kestel annab kõigile kasutajatele võimaluse leida ühiste huvide põhjal sobivaid koostööpartnereid: õpetajaid ja külalisõpetajaid (Tagasi kooli). Tagasi Kooli teavitustegevus toimub kodulehekülje www.tagasikooli.ee, *Facebooki* ja *Youtube* kaudu. Lisaks on koolidel ja teistel organisatsioonidel võimalus paigaldada oma veebilehtedel Tagasi kooli bänneri (Tagasi kooli).

2018.a jaanuariks programmis on osalenud 1161 külalisõpetajat, kes annetasid aega selleks, et läbi viia 2629 tundi.

3.2 Uurimismetoodikate ning valimite kirjeldus

Uurimisküsimustele vastamiseks viidi läbi kaks erinevat uuringut, mis on küsitluse vormis. Selle tulemusena koguti andmeid, mis kajastavad spetsialistidest vabatahtlike tausta, lisaks nendele vastustele saadi vabatahtlikega töötavate erinevates valdkondades tegutsejate arvamusi ning eraldi andmeid, mis kajastavad organisatsioonide esindajate nägemust ja kogemust Eestis töötavate spetsialistide projektidesse kaasamise kohta vabatahtlikuna.

Küsitluse saadud andmete alusel kooskõlas teoreetiliste osas välja toodud informatsiooniga kasutatakse ettepanekuid ettevõtete vabatahtliku tegevuse arendamiseks ühiskondliku aktiivsuse tõstmiseks, esitamiseks.

3.2.1 Tagasi kooli osalejate küsitlemine

Käesoleva uurimistöö esimeseks valimiks oli programmi Tagasi kooli osalejad ning uurimismeetodiks küsitlus *Google Form* vormis (<https://goo.gl/xUA9pH>). Selleks, et määrata ettevõtte vabatahtliku tegevuse vabatahtliku portree, uuriti küsitletavate sotsiaalseid ja psühholoogilisi omadusi ning klassifitseeriti nende isiklikku huvi. Kudrjašovi ja Junini (2002) kohaselt sisaldab psühholoogiline portree sotsiaaldemograafilisi (sugu, vanus, haridus, ametikoht) ja sotsiaalpsühholoogilisi tunnuseid, näiteks vajadused, motiivid, hoiakud teiste suhtes. Ettevõtte vabatahtliku täpsema portree loomiseks lisaks sotsiaal-demograafiliste tunnuste kategooria küsimustele uuriti küsimustikus perekonnaseisu ja laste olemasolu kohta (küsimused 1-6). Respondente kutsuti üles vastama küsimustele vabatahtlike tegevuste kogemuste kohta, sealhulgas uuriti vabatahtlike osalemise sagedust ja eelistatavat kestust, vabatahtliku tegevuse vormi ja taset (küsimused 7-10). Sotsiaalisiklike omaduste väljaselgitamiseks on küsimus motivatsiooni tegurite kohta eesmärgiga saada informatsiooni vabatahtliku ettevõtluse tegemise aluseks olevate motivatsioonide kohta (küsimus 12).

Ettevõtte vabatahtliku tegevuse osalejate portree uurimine aitas välja selgitada, kes nad on, mis neid motiveerib, mis on nende vabatahtlikus tegevuses osalemise eelistused. Samuti oli oluline välja selgitada, milline on ettevõtte vabatahtliku tegevuse mõju osalejale (küsimused 13-15). Tööandja toetuse mõju töötaja vabatahtlikule tegevusele selgitati välja, tuginedes andmetele vastanute kogemuste ja vabatahtlikus tegevuses osalemise tendentsi põhjal.

Andmeid koguti kvantitatiivse meetodi anonüümse veebipõhise võrguküsitluse vormis. Küsitlus koosnes suletud ja kombineeritud vastustest.

Uurimuses kasutatakse lihtsat juhuvalimit tõenäolise valimi koostamise meetodina. Esinduslikkuse saavutamiseks tuleb valimi liikmed valida juhuslikult. See tähendab, et grupi kõigil liikmetel on võrdne võimalus pääseda valimisse. Seda tehakse küsimustiku saatmisega kõikidele osalejatele, kes on juba külalistunde andnud Tagasi kooli programmi raames. Respondentide arvu, keda hõlmatakse sellisesse valimisse, määratakse valimi suuruse kalkulaatori (*Sample size calculator*) abil. Arvutamise eesmärk on kindlaks määrata piisav valimimaht, et hinnata populatsiooni levimust hea täpsusega (Naing jt 2006: 9). Tulemuse saavutamiseks võetakse 95%-line usaldusnivoo, mida üldiselt kasutatakse sotsiaalteaduslikes uurimustes, ning 5%-line usaldusintervall.

Valimi suuruse kalkulaatori arvestuse tulemusena on antud töö valimi suurus 289 inimest, mis arvutati 1161 programmis osaleja (seisuga 10.01.2018) seast.

Küsitluses osalemise kutse saatis organisatsiooni osalejatele nende e-postile meililisti kaudu 12.03.2018 ning sellele sai vastata kuni 9.04.2018. Lisaks oli tehtud postitus *Facebook*'i lehel. 10. aprilli 2018. a seisuga oli analüüsimiseks kättesaadav 128 Tagasi kooli osalejate vastust. Seoses sellega, et prognoositud aktiivsus osutus ligi poole vähemaks, kavandatud ekspertintervjuu raames esitati neile ka mitu siduvat küsimust, et tõendada Tagasi kooli osalejate küsitluse tulemuste tõenäosust. Vastavalt Denzin'ile (1978) uurimisprobleemi puhul erinevate meetodite kasutamine on efektiivne uuringu kavandamisel, andmete kogumisel ja uuringuprotsessi andmete analüüsietappidel, Jicki (1979) väitel see võimaldab saada uuringu usaldusväärsemad tulemused. Lõpuks on kvalitatiivsest ja/või kvantitatiivsest uuringust saadud tulemused abiks kaitsstud ja kasutatavate järelduste tegemisel.

3.2.2 Ekspertintervjuu

Tagasi kooli osalejate küsitlusele lisaks läbi viidi ka ekspertintervjuud, milles osales algatuse esindaja ja teised spetsialistid. Mõlema uurimusmeetodi tulemusi võrreldi, et saada usaldusväärsed andmed.

Uuringu raames oli vaja välja selgitada, mis liiki üritustel on vabatahtlike spetsialistide kaasamine vajalik. Selleks teostati kvalitatiivse meetodina avatud küsimustega veebipõhist eksperdiküsitlust. Selle arvamusi ja kogemusi koguva uuringu jaoks eraldati

valimisse need inimesed, kes on aktiivselt erineva tasandi vabatahtlikke kaasavaid üritusi korraldanud või koordineerinud uurimistööle eelneva ehk 2017. aasta jooksul. Selle uuringu raames intervjueriti nelja erinevat tüüpi valdkonna tegutsejat, välja arvatud usuline organisatsioon. Religiooni valdkond jäi välja, kuna Eesti ei ole religioosne riik ning seal tegutsevatel vabatahtlikel on kindlad motiivid, mida antud uurimistöö ei käsitle. Valdkondade tüüpide valik põhineb 2010. aasta Euroopa Liidu vabatahtliku töö uurimise lõpparuande andmetel. Need valdkonnad, kus vabatahtlikud on aktiivsed, on: sotsiaal-, heaolu- ja tervisealane tegevus; usulised organisatsioonid; kultuur; vaba aeg ja meelelahutus; haridus, koolitamine ja uuringud (GHK 2010: 9). Täiendavalt Patton'i (1990) kohaselt keskendutakse kvalitatiivse valimi puhul sihilikult väiksemale rühmale (vahel isegi üksikutele juhtumitele) ja uuritakse seda üksikasjalikult, sest informatsiooni küllus on rühma suurusel olulisem.

Arvamust küsiti meelelahutus- ja kultuuriürituste läbiviija Jevgeni Timoštšukilt kes on sealhulgas korraldanud Tallinn Music Week vabatahtlike tööd, Sillamäe eesti keele kohviku peakorraldaja Anna-Olga Lugalt, hariduse kompetentsikeskuse Innove sotsiaalpedagoog Kristina Astašonokilt, Kurtna Noortekeskuse direktor Anna Konovalovalt, TEDxLasnamäe peakorraldaja Dmitri Moskovtsevit. Nendel on pikaajaline isiklik vabatahtlik ning ka teiste vabatahtlike kaasamise kogemus.

3.3 Uuringu tulemused ja analüüs

Täidetud vastuseid saabus kokku 128 külalisõpetajalt (Lisa 1). Küsitluse vastused olid eksporditud programmi *Excel*, mille abil teostati andmeanalüüs. Saadud andmed on esitatud kirjeldaval ning jooniste ja tabelite esitamise meetodil. Usaldusnivoo 95% (lubatud veapiir 5%) juures oleks olnud tarvis vähemalt 289 vastust, seega antud uuringu puhul on statistiline veapiir suurem kui 5%. Tagasi kooli osalejate isikuandmeid säilitatakse andmebaasis, mida ei saa edastada kolmandatele isikutele, seoses millega oli üldine postitus ainsaks instrumendiks andmete kogumisel. Sellisel madalal osalusel võib olla mitu põhjust. Oma teaduslikus töös Fricker ja Schonlau (2002) väitsid, et kirjanduses on piiratud tõendusmaterjali, et online-küsimustikes üldiselt saavutatakse suuremat vastanute määra kui teiste uuringu liikide puhul. Ei ole teada, kui tihti inimesed kontrollivad oma e-posti, mis on Tagasi kooli uudiskirja nimekirjas. Sama madalat veebiküsitluse efektiivsust oli märgatud Sax, Gilmartin ja Bryant'i (2003) uuringus, mille käigus viidi läbi üleriigiline küsitlus, mille kaudu uuriti nii vastanute määra kui ka kalduvust mittevastamisele esimese kursuse ülikooli

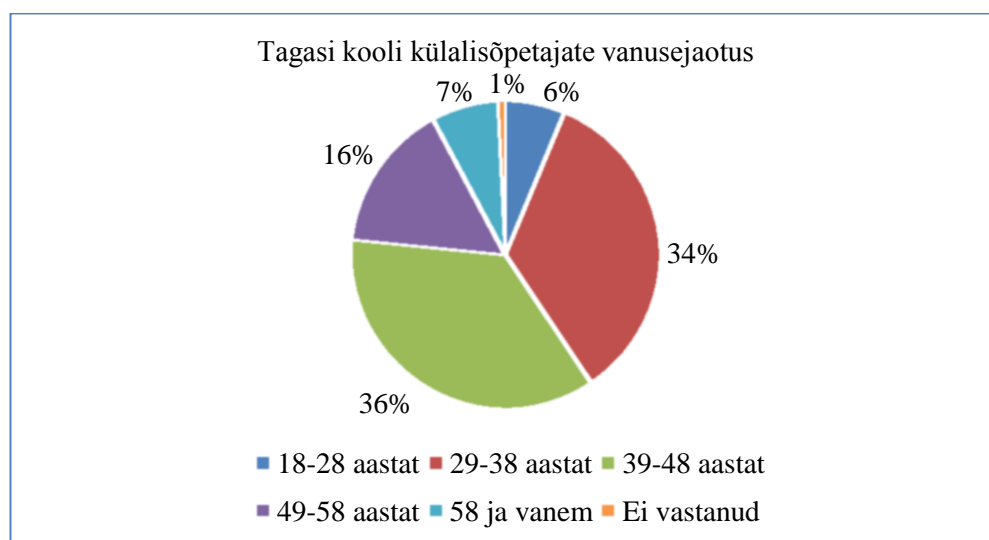
tudengite seas. Lisaks oli suur tõenäosus, et kiri satub rämpsposti, mida peeti online-küsimustike üheks suurimaks nõrgaks teguriks, toodi Evans'i ja Zarb'i (2006) uuringus välja. Täiendavalt võib eeldada, et osalemine programmis Tagasi kooli võiks olla ühekordne ettevõtmine ja laiemat huvi pole, mille tõttu ignoreeriti ka küsitluses osalemise kutset.

Tagasi kooli osalejatelt kogutud andmete usaldusväärsuse tõstmiseks viidi läbi täiendav andmete kogumine inimestelt kes on aktiivselt erineva tasandi vabatahtlikke kaasavaid üritusi korraldanud või koordineerinud.

Uuringu tulemuste põhjal esitatakse ettepanekuid ettevõtete vabatahtliku tegevuse arendamise ja ühiskondliku aktiivsuse tõstmiseks.

3.3.1 Tagasi kooli osalejate küsitlus

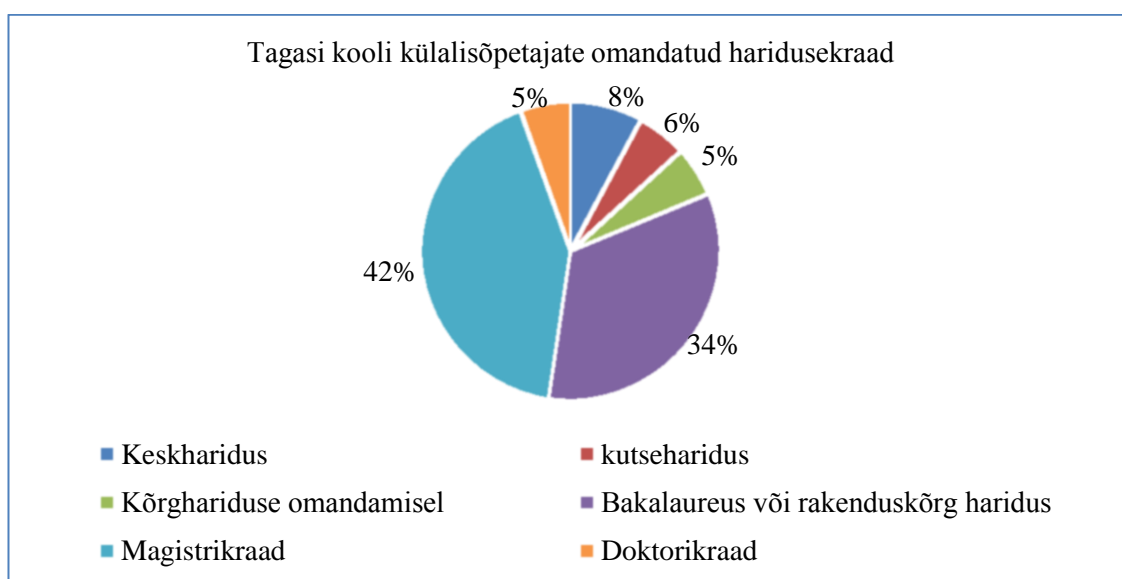
Uuringus osales 128 külalistunde tegevat inimest, kuhu kuulusid vabatahtlikud alates 18-aastasest vanusest, mehed N=69 ja naised N=59. Naisterahvaste veidi suuremat aktiivsust meestega võrreldes oli samuti rõhutanud Nave ja Paco (2013) ning Rotolo ja Wilson (2006). Küsimuste vastustest selgus, et kõige aktiivsemad vabatahtlikud on vanuses 29-38 ja 39-48. Need aktiivsed vabatahtlike vanusegrupid kajastuvad ka Nave ja Paco (2013) uuringu tulemustes. Vähem aktiivsed on isikud vanuses 49-58 ning kõige vähemaktiivsed on noored vanuses 18-28 aastat ning ennetähtaegse vanaduspensioni ning pensioniealised inimesed vanuses üle 59 aasta (joonis 2).



Joonis 2. Tagasi kooli külalisõpetajate vanusejaotus.

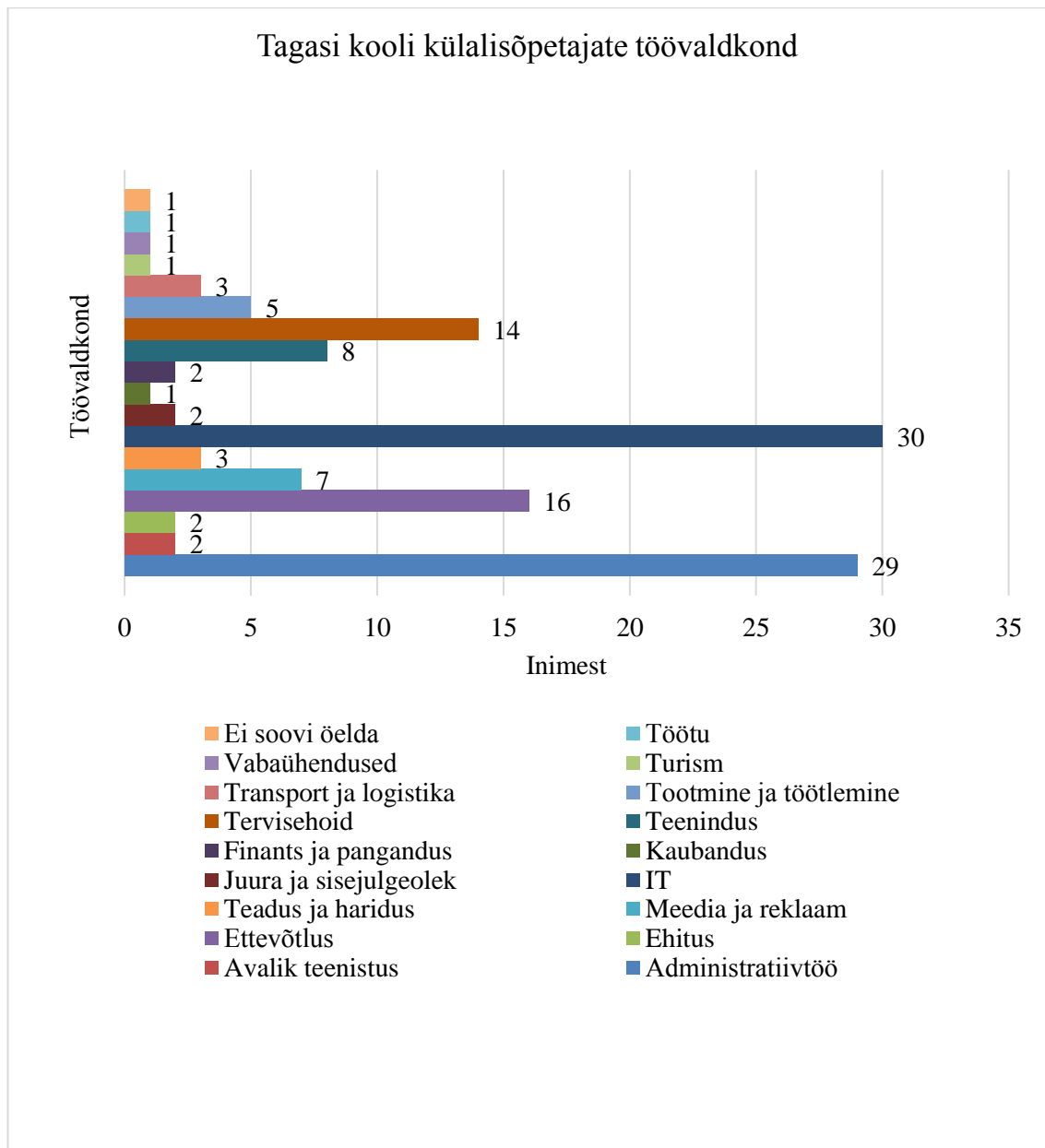
Küsimustikule vastanud vabatahtlikest perekonnaseisult abielus on 79 inimest ja vallalised – 49 inimest. Samuti selgus, et ainult 30% vastajatest ei ole lapsi.

Haridustaset puudutavale küsimusele vastused näitasid, et Tagasi kooli aktiivsemad vabatahtlikud omavad kõrgharidust kokku 76% ehk 104 inimest, kellest bakalaureuse- või rakenduskõrgharidus on 43 inimesel, magistrikraad 54 inimesel ja 7 inimesel on doktorikraad. Lisaks seitsmel vastajal kõrgharidus on omandamisel. Umbes sama tulemus oli ka Nave ja Paco (2013) uuringul, mille kohaselt ülikoolikraadi omandasid uuritavatest vabatahtlikest 77,9%. Kutsehariduse omandasid 7 vastajatest ja keskhariduse – 10 inimest (joonis 3).



Joonis 3. Tagasi kooli külalisõpetajate omandatud haridusekraad

Vastavalt saadud andmetele omab tööd 126 inimest, 1 on puudega ning ei tööta ja 1 respondent ei soovinud avaldada oma andmeid sellel teemal. Vastuste kohaselt on Tagasi kooli vabatahtlikuna tegutsenud kõige rohkem IT-sektori spetsialistid – 30 inimest ning administratiivtöötajad – 29 inimest. Aktiivsed on ka ettevõtluse (16) ja tervisehoiu (14) valdkonna töötajad. Tagasi kooli programmis on osalenud ka teiste valdkondade esindajad (joonis 4).

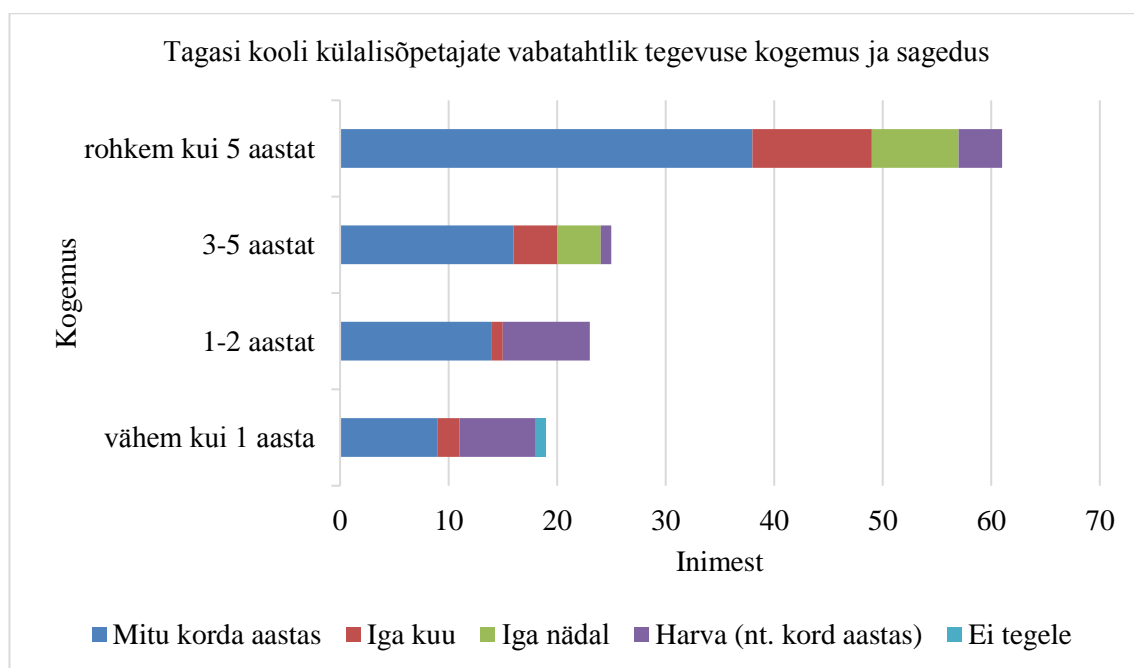


Joonis 4. Tagasi kooli külalisõpetajate töövaldkond

Senini avaldatud uuringu tulemused tõendavad Weil'i (2011) väidet, et aktiivsemad isikud on need, kellest on saanud suured isiksused ehk kelle esiplaanile ei teki raha ja hariduse saamise ning aja leidmisega seotud muresid. Need inimesed on juba selleks vanuseks saanud endale elulised esmatähtsad kraadid, võimaldanud endale hea tasustatava töökoha.

Tagasi kooli külalisõpetajate seast on umbes poolel pikaajaline vabatahtliku tegevuse kogemus. Uuringust selgus, et 47,7 % vastajatest (61) on hõivatud vabatahtliku tööga 5 või üle viie aasta, kellest rohkem kui pool (37) teevad vabatahtlikku tööd mitu korda aastas, üks viiendik (11) – iga kuu, vähem inimestest (9) osalevad vabatahtlikus

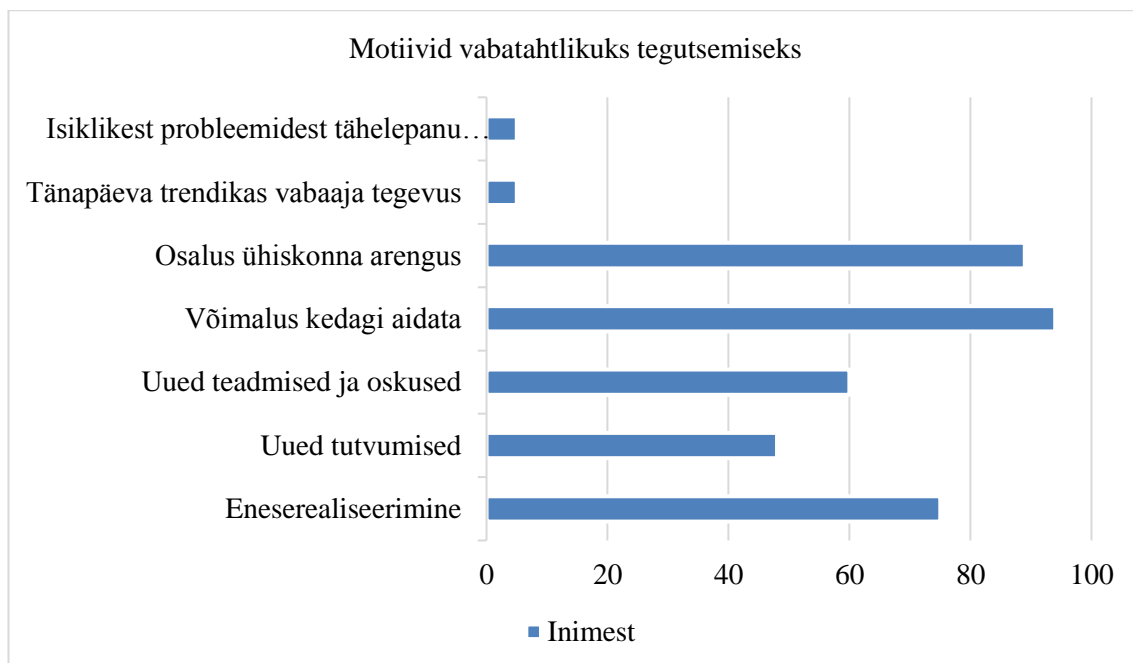
tegevuses kord nädalas ning ülejäänud teevad vabatahtlikku tööd harva. Küsitluse 19,5% vastajatest (25) on teinud vabatahtliku tööd 3-5 aasta jooksul ning nende seast on samuti kõige populaarsem vabatahtliku töö tegemise sagedus paar korda aastas (16). 18% ehk 23 inimest tegutsevad vabatahtlikuna paar aastat ja 14,8% on vabatahtlikku tööd teinud vähem kui aasta ning mõlemate jaoks on kõige levinuim mitu korda aastas vabatahtlikus töös osalemine (joonis 5). See, et inimestel puudub võimalus teha vabatahtlikku tööd regulaarselt ja nad on võimelised tegema vaid lühiajalisi vabatahtlikke üritusi, on eelnevalt välja selgitanud Lasby 2004. aasta uuringus.



Joonis 5. Tagasi kooli külalisõpetajate vabatahtlik tegevuse kogemus ja sagedus

Rääkides vabatahtliku töö tasandist, vastajad märkisid, et eelistavad osaleda üritustes linna (69), riigi (67) või regiooni (66) tasandil, st erinevatel siseriiklikel tasandil. Vähem vabatahtlikke on võimelised tegutsema vabatahtlikuna rahvusvahelisel tasandil (42) ning nende inimeste seas on rohkem IT ja ettevõtluse sektorite töötajad (11 ja 9).

Uuringu andmed näitasid, et parim motivaator vabatahtlikuks tegevuseks on võimalus kedagi aidata ja osaleda ühiskonna arengus. Seda märkas 94 ja 89 vastanutest. Samuti motiveerib inimesi eneserealiseerimise võimalused (75), uute teadmiste ja oskuste (60) ning tutvuste (48) saamine (joonis 6).



Joonis 5. *Motiivid vabatahtlikuna tegutsemiseks*

Uuritavate vastused nende motiveeritavate tegurite kohta on kooskõlas eelnevate uuringute tulemustega. Teiste abistamise faktor on siiaaani kõrgeim motivaator. Seda samuti tõendasid Bastien (2015), Casey (2014) ning Clary jt (1998). Eneserealiseerimise motiivi, mida rõhutasid nimetatud teadlased, tunnustasid ka Tagasi kooli külalisõpetajad. Kinnitust leidsid ka Casey (2014) sellised uuringus väljatoodud väärtused nagu ühiskonna arendamine ning parendamine ja uute teadmiste ning tutvuste saamine. Teadmiste ja oskuste parendamise võimaluse motiveeriva tegurina vabatahtliku töö tegemiseks olid välja toonud ka Pelosa ja Hassay (2006) ning rõhutanud Peterson (2004).

Küsitluse raames selgitati välja ka, kuidas liituvad inimesed vabatahtliku tööga. Saadud andmed näitasid, et isiklik kutse, kas kolleegidelt või sõpradelt on kõige edukam viis vabatahtlike meeskonda inimeste värbamiseks: küsitletutest 106 oleksid nõus liituma. Interneti teel liituksid 75 inimest, kellest 42 meelitas sotsiaalmeedias ilmuv kutse ja 33 eelistab saada kutse e-posti teel ning 55 vastajat on valmis tegema vabatahtlikku tööd tööandja pakkumisel.

Programmis Tagasi kooli osalemine oli määratud kui vabatahtlikus tegevuses osalemise üks näidetest 93 inimeste jaoks. 26 inimest väitsid, et said esimese vabatahtliku tegevuse kogemuse just programmi kaudu. Ülejäänute jaoks oli Tagasi koolis osalemine ettevõtte vabatahtlik tegevus.

Mitte kõik küsitletud on ettevõtte vabatahtlik tegevusega kokku puutunud. Küsimustiku andmetel ligi pooled (65) vastajatest ei ole ettevõtte vabatahtliku tööga tegelenud, ülejäänud poolest kolm neljandikku (47) vastajatest on osalenud ettevõtte korraldatud vabatahtlikes tegevustes ning üks neljandik (16) osaleb nendes alati. Vaatamata sellele, et programmi Tagasi kooli vabatahtlik tegevus toimub tööajal, ainult 6,25% küsitletutest (8) märkas, et programmis Tagasi kooli osalemine oli nende esimene ettevõtte vabatahtliku tegevuse kogemus.

128 vastaja seast ettevõtte vabatahtlikus tegevuses osalejaid oli rohkem kui pooled. Nende vastuste põhjal saab ettekujutuse, milline on Eesti ettevõtte vabatahtliku tegevuse vabatahtliku portree. Portree ongi kujunenud ettevõtte vabatahtliku tegevuse vabatahtlike populaarsemate vastuste põhjal. Ettevõtte vabatahtlikus tegevuses osalejate (81) seas on rohkem naisi (49), kuid meeste arv on samuti kõrge (32).

Keskmine ettevõtte vabatahtlikus tegevuses osalev isik on 39-48-aastane, ta on abielus ning tal on lapsed. Tal on kõrgharidus ning ta pigem töötab administratiiv- või IT-sektoris, lisaks tervisehoiu valdkonnas naiste puhul ja ettevõtluses meeste puhul. Isikul on vabatahtliku töö kogemus üle viie aasta ja sellega ta tegeleb, kas linna või regionaalsel tasemel aastas mitu korda, kusjuures ühe korra tegevuse pikkus on paar tundi. Ettevõtte vabatahtlikku motiveerib eneserealiseerimise võimalus ning väljavaade kedagi aidata või osaleda ühiskonna arengus. Ettevõtte vabatahtliku töö tegemiseks ajendab teda kolleegide või tööandja isiklik kutse.

Uuringu tulemused vastajate valmisolekuga jätkata vabatahtlikku tegevust on positiivsed. 125 inimest avaldasid oma soovi jätkata vabatahtlikku tööd. Eristudes Euroopa Liidu uuringu (2014) tulemustest, mille kohaselt enam kui 86% töötajatest on üldiselt huvitatud ettevõtte vabatahtlikust tegevusest, ainult 64% Tagasi kooli programmis osalenust kavatsevad ettevõtte vabatahtlikust tegevusest osa võtta. Selle erisuse põhjuseks Eestis võib olla ettevõtte vabatahtliku tegevuse madal populaarsus.

Uuringu raames selgus ka, et 34 küsitletu jaoks programmis Tagasi kooli osalemine oli esimene vabatahtliku tegevuse kogemus ning nendest ainult üks ei kavatse enam tööd jätkata vabatahtlikuna. See tulemus kinnitab aasta 2017 Ettevõtte vabatahtliku tegevuse trendide ja innovatsioonide aruannet nimelt nii, et mittetulundusühingute kaudu võib edendada ettevõtte ühiskondlikku aktiivsust.

3.3.2 Ekspertintervjuu

Vabatahtlikega tegelevate isikute arvamus oli kogutud ajavahemikus 16. – 27. aprill 2018. Osa küsitlustest toimus telefoni teel, osa – *Google Form* kaudu. Intervjueeritavate vastused olid koondatud ühte tabelisse tulemuste lihtsamaks analüüsimiseks.

Mitte kõik intervjueeritavad olid võimelised koostama ettevõtte vabatahtlikus tegevuses osaleja portreed. Selle põhjuseks on just see, et mõnedel puudub ettevõtte vabatahtlike kaasamise kogemus. Üks nendest on aga andnud ettevõtte vabatahtliku tegevuse aktivistile järgmised omadused: 18-25-aastane mees- või naisterahvas, kellel on põhi-, kesk- või kõrgharidus ning kes on pigem vallaline. Teise arvamusel on ettevõtte vabatahtlik umbes 24-aastane rakenduskõrgharidusega tütarlaps, kes on perekonnaseisult vallaline ja kes tegeleb projektitööga. Haridusvaldkonda esindava intervjueeritava nägemusel tüüpiline vabatahtlik on samuti naisterahvas, vanuses umbes 23-30 aastat ning kellel võib olla mis tahes perekonnaseis ja haridus ning kelle töövaldkonnaks on pigem sotsiaaltöö.

Kõik intervjueeritud isikud on ettevõtte vabatahtlikust tegevusest kuulnud. Ainult meelelahutusvaldkonna tegijal oli kogemus ettevõtte vabatahtliku tegevuse rakendamisel ehk sellesse aktiivsete osalejate kaasamisel. Poolel ekspertidest on isiklik kogemus spetsialistidest vabatahtlike kaasamises ettevõtte vabatahtliku tegevuse vormis. Samas kõik intervjuus osalenud nõustusid, et spetsialistide kaasamine vabatahtlikuna erinevate projektide raames on oluline ja kasulik kogukonna ja riigi arengu jaoks. Ettevõtte aktiivse tegevuse tähtsust ühiskonnas määras ka Euroopa Komisjon, mille üheks eesmärkidest on aktiivsuse edendamine ühiskondades ja sidusa ning kaasava Euroopa ühiskonna arendamine ning mille uuring (2013) näitas, et töötajate vabatahtlik tegevus on hoogu koguv nähtus üle Euroopa. Nende arvamusel, kui töötajal oma põhitöö kõrvalt on võimalik õppida midagi uut, vaadata asju teiste spetsialistide vaatevinklist ning saada väärtuslikku kogemust, rohkem tegutseda ja kogukonnale kasulik olla, siis see on hea nii inimesele endale (eneseareng) kui ka kogukonna arengule üldiselt. Selline osalus saab anda suuremat kasu oma valdkonna küsimustes ning teeb ühiskonna tugevamaks. Samuti teatud valdkonna spetsialist võiks aidata leida parimaid ja kergemaid lahendusi ning anda suuremat kasu oma valdkonna küsimustes. Nagu üks intervjueeritav märkis, erinevad tegevused vajavad erinevat laadi spetsialiste. Lisaks küsitluses mainitud valdkondadele (sotsiaal-, heaolu- ja tervisealane tegevus; religioon; kultuur; vaba aeg ja meelelahutus; haridus, koolitus ja uuringud)

intervjuus osalejad rõhutasid, et ettevõtte vabatahtlike kaasamine on ka turismi, teeninduse ja IT valdkondades. Üks vastajatest on täiendanud, et täna on tunda professionaalse personali puudust, kuna vabatahtlikel on huvi ja motivatsioon, siis on võimalik, et vabatahtlike abil saab teenindamise taset tõsta. Teise sõnul võib see tõsta ka ürituste taset.

Intervjueeritavate arvamusel vabatahtlike spetsialistide kaasamine on vajalik kõikidele üritustele, eriti avalikele suurüritustele, kui tegu on suurprojektiga, kus on suur meeskond ja päris palju ülesandeid, rahvusvahelistele sündmustele, kus on mitme keelseid abilisi vaja, kes aitaks rahvusvahelisis osalejaid. Lisaks tuleb kaasata spetsialiste noorsootöö- ning puuetega inimeste üritustele, kuna tavaliselt nende spetsialistide palk pole niivõrd kõrge ning vabatahtlik võib toetada neid spetsialiste. Ettevõtte vabatahtlikud võiksid kaasa aidata ka erinevate projektide ettevalmistamisel. Spetsialistid on vajalikud näiteks kodanikuühiskonna tegevustes, sealhulgas lobitöö, ekspertiis ja poliitika mõjutamine.

Vastajad eeldavad ettevõtte vabatahtliku tegevuse tegijatelt, et nad oleksid kaasatud vähemalt kõikide siseriiklike tasemete üritustel pigem paaritunnise abistamisega või 1-3 päeva pikkustel üritustel. Samuti võib ettevõtte vabatahtlike kaasamine olla ka rahvusvahelisel tasemel. Tegevused on erinevad ning kõikide tasemete üritused on olulised. Nagu üks intervjueeritavatest on öelnud, isegi ühe linna tegevus võib olla riikliku tähtsusega küsimus.

Kõik intervjueeritud nõustusid, et ettevõtte vabatahtliku tegevuse arendamisel on Eesti jaoks potentsiaali ja kasu. Samal arvamusel oli ka Luide (2013), kes rõhutas vabatahtlikkuse kui ressursi olulist rolli ühiskonnaelu edendamisel. Vabatahtlikke on puudu ning neid oleks vaja paljudes valdkondades. Samuti oli märgitud, et ettevõtte vabatahtlik tegevus on Eestis liiga vähe arenenud. Intervjueeritavate arvamusel selle arendamine omab tähtsust, kuna see areneb ning motiveerib inimesi, kasvatab noori aktiivsete ühiskonnaliikmete näitel ning tasapisi tõstab elutaset üldvaates. Ettevõtte vabatahtliku tegevuse eestvedajateks võivad olla riik, kuna sellel on rohkem võimalusi selle tegemiseks ning saab kehtestada reglemendid seadusandlikul tasemel, ettevõtted, kuna nemad võivad dikteerida konkreetsete erialaspetsialistide ettepanekuid, vabatahtlikud võivad ise pakkuda oma teenuseid aktiivsemalt, kuna praegu ei ole seda aluspõhja, kust vajadusel leiaks endale abi. Sellele lisaks mainis üks vastaja, et peaks olema mingi nn katusorganisatsioon, kellel on olemas andmebaas ning kelle poole

võiksid riik või ettevõtte pöörduda vabatahtlike otsingul. Hetkel pädeva vabatahtliku otsimine võtab aega ja otsija pole 100% kindel, et vabatahtlik saab antud ülesandega hakkama. Üldiselt mõnede intervjuus osalejate sõnul kõik osapooled peavad panustama. Nende vastused on kooskõlas ettevõtte vabatahtliku tegevuse trendide ja innovatsioonide aruandega (2017) selles, et avalik sektor, ühinedes ettevõtete ja mittetulundusühingutega, võiks edendada ettevõtte ühiskondlikku aktiivsust ning riik võiks võimaldada ettevõtjatel ja selle vabatahtlikel ilma kaotusteta panustada kogukonda aktiivselt.

Kõik olid üksmeelsed selles küsimuses, et programmid ja kodanikualgatused, nagu Tagasi kooli, tõstavad ühiskondlikku aktiivsust Eestis. Analüüsides just Tagasi kooli algatuse kasu, üks mainis, et koolis on veel piisavalt palju teooriat, mis erineb sellest, mida reaalselt oleks noorel tulevasel töötajal vaja, koolis käivad nõ praktikud võivad õpilastele tutvustada praeguse maailma ja turu vajadusi. Jah, sest tutvustavad eneseteostusvõimalusi. Teine ütles, et programmis osalevad spetsialistid jagavad oma kogemusi, see on positiivne ja sellega nad motiveerivad teisi. Üks noorsootöö ehk sotsiaal- ja haridusvaldkonna esindaja lisas väärtusliku märkuse, et kui vaadelda noori perspektiivis, siis näiteks kui tänased noored näevad selliseid aktiivseid ettevõtete vabatahtlikke, kes osalevad vabatahtlikus programmis nagu näiteks Tagasi kooli, siis noored kasvavadki üles selle teadmise ja harjumusega, et vabatahtlikult ja omakasupüüdmatult abistada teisi ja ühiskonna hüvangu nimel – on loomulik nähe. Galazan jt (2016) on samuti tugeva kodanikuühiskonna jaoks tähtsaid väärtusi kasvatamist maininud kui vajadust olla hooliv, aktiivne, võtta vastutust, teha vahetevahel vabatahtlikuna midagi ka teiste ning kogukonna heaks. Sama tõendati ka Tallinnas 2017. aastal toimunud Euroopa Liidu noortekonverentsil, rõhutades, et igapäevane osalemine ühiskondlikes tegevustes aitab kasvatada aktiivsete ja mõjukate inimeste põlvkonda. Esines ka arvamus, et huvipakkuv tegevus mõjutab teisi positiivselt ning paljud liituvad sellega.

3.4 Järeldused ja ettepanekud

Töö kirjutamise käigus kogutud üldandmete põhjal võib nentida, et ettevõtte vabatahtlik tegevus on efektiivne mehhanism ühiskondliku tegevuse parendamiseks. Võttes arvesse küsitluses osalenud töötajate valmisolekut vabatahtlike liikumisega liitumiseks kolleegi või tööandja kutsel, spetsialistide ühiskondlikusse aktiivsusesse kaasamine on üldiselt kerge. Töö raames läbiviidud uuringu tulemusi analüüsides, on võimalik luua Eesti

ettevõtte vabatahtlikku üldistav portree. Seejuures tuginedes selle põhilistele omadustele saab teha ettepaneku lahendusteks spetsialistide kaasamisel ettevõtte vabatahtlikku tegevusse ja nende spetsialistide alleshoidmisel ühiskondlikult aktiivsetena pikemat aega. Arvesse võttes Tagasi kooli osalejate keskmise ettevõtte vabatahtliku portreed ning korrigeerides seda intervjueeritavate nägemusega, saab laiendada vabatahtlike vanusegruppi ning oletada, et Eesti ettevõtte vabatahtlik on haritud (kõrgharidusega) 25-48-aastane isik, kellel on soov ja võimalus teha vabatahtlikult tööd kas paaritunnise või päevakestvusega üritusel. Kuna Tagasi kooli algatus on suunatud haridusvaldkonna parendamiseks praktiliste teadmiste jagamisel, selles valdkonnas osalevad vabatahtlikud on konkreetse vanusegrupi vanemad esindajad. Meelelahutuse, kultuuri, vabaaja valdkondades tegutsevate ekspertide arvamusele tuginedes võib öelda et nendes valdkondadesse kaasatakse noorimaid töötavaid vabatahtlikke. Ühesõnaga sõltuvalt valdkonnast võib ettevõtte vabatahtlik olla, kas noorema või vanema põlvkonna esindaja. Lisaks on tõenäolisem, et vabatahtlikuna ettevõtte tegevuses tegutseb rohkem naisi, kuid meeste osalus on ka kõrge. Täiendavalt tegevuste valdkonnast sõltuvalt võib ettevõttes leida rohkem vallalisi ja lasteta vabatahtlikke, näiteks meelelahutusüritustel, ning abielus, lapsega vabatahtlikke laste või hariduse kaasavaid probleeme maandamiseks suunatud tegevustes. On tõenäolisem, et ettevõtte vabatahtlikus tegevuses osalevatel on juba mitmeaastane vabatahtliku kogemus olemas, kuid tähtsam on see, et neil on selle tegevuse suhtes isiklik motivatsioon.

Mitmed uuringud on rõhutanud spetsialistide kaasamise ja ettevõtete aktiivse osaluse tähtsust ühiskonna elus ning riigi arengus. Uuringust selgus, et ettevõtte vabatahtlike kaasamine on erinevate siseriiklike tasemete tegevustes, mis puudutavad inimelu kõiki valdkondi. Heaks näitajaks on see, et küsitletud töötavad spetsialistid on valmis nendel tasemetel panustama riiki ja kogukonda ning nendel on motivatsioon ka edaspidi tegutseda ühiskonna arenguks ning vabatahtlikes projektides osalemiseks.

Tagasi kooli kui üks vabatahtlikku tegevust levitav algatus annab võimaluse end katsetada vabatahtlikuna isikliku aja ohverdamisel ainult 45 minutit (üks koolitund). Peaaegu kõik programmis osalenud plaanivad vabatahtliku tegevusega jätkata. See viitab sellele, et Tagasi kooli organisatsioonide olemasolu, nende vahendid ja toetus õhutavad inimesi näidama oma aktiivsust. Kuna see algatus töötab ettevõtete ja teiste organisatsioonide partnerluses, mõjutab see ühiskondlikku aktiivsust positiivselt ning aitab kaasa nii vabatahtliku kui ka ettevõtte vabatahtliku tegevuse tähtsuse

edendamisele. Üks intervjuus osalevatest lisas, et aktiivse katuseorganisatsiooni loomine võiks aidata kõikidel osapooltel tõsta ja hoida aktiivsust ühiskonnas.

Inimeste madal osalus ettevõtte vabatahtlikku tegevust puudutavas arvamuste kogumises teeb lõputöö teemat aktuaalsemaks. Tuginedes eeltoodule ning pöördudes tagasi probleemi juurde, et teiste Euroopa Liidu riikidega võrreldes Eesti näitajad vabatahtlikus tegevuses on madalad, ja selle elanikud on küll vabatahtliku tegevusega kokku puutunud, kuid nende aktiivsus on madal ja kaasamine on pigem põhitöö väline, mis samal ajal vähendab võimalikku aktiivse osalemise määra, tehakse järgmised ettepanekud, kuidas võiks Eestis ettevõtete vabatahtlikku tegevust arendada ja ühiskondlikku aktiivsust tõsta.

Esiteks, arvestades Eesti elanike madalat informeeritust ettevõtte vabatahtliku tegevuse küsimustes esmatähtis on tegevus organisatsioonidega, võib kujundada tausta järjepidevaks avalikes huvides tegevuseks. Lisaks teoreetilisele infoleviku tugevdamisele saab kaasata ja kutsuda vabatahtlikke näiteks koolidesse (antud töös uuritav Tagasi kooli) või tutvuda kokkuleppeliselt teiste ettevõtete aktivistidega. Pidevat teavitustööd tuleb teha ka ettevõtete seas, informeerides nende juhtkondi ettevõtte vabatahtliku tegevuse kasust nii ühiskonna kui ka ettevõtte enda jaoks. Mittetulunduslikud ühendused ja kodanikualgatused ka nõuavad nõustamist spetsialistide kaasamise võimalustest. Kõike seda võib teha näiteks riiklikult tunnustatud avalikes huvides tegutsev katuseorganisatsioon, mis ühendab kõik juba tegutsevad institutsioonid, mis puutuvad kokku ettevõtte vabatahtlike kaasamisega. Samas see organisatsioon saaks toetada kõiki huvitatud sellest osapooli, lihtsustada vabatahtlike või võõrustamisorganisatsioonide otsimisvõimalust, näiteks ühise andmebaasi loomisel.

Teiseks, ettevõtted võivad ise olla avatumad ja kaaluda oma töötajate initsiatiive ja väärtusi ning ühiskonna omasid. Bowen (1953) märkas, et ettevõtte ühiskondlik vastutus viitab sealhulgas organisatsioonil hoida oma tegevuses suunda, mis lähtub eesmärkidest ja väärtustest, mida ühiskond püüab saavutada. Ettevõtte töötajad on sama ühiskonna esindajad, kes samal ajal püüavad saavutada parimaid elutingimusi. Nii, järgides filantroopilise vastutuse eesmärki olla hea kodanik ja parandada elukvaliteeti (Carroll 1991), ettevõtte saaks võimaldama oma töötajatel käituda hea kodanikuna ning seda väljendada ettevõtte vabatahtliku tegevuse kaudu. Selleks on ettevõttel mitu võimalust. Et tõsta töötajate huvi ja motivatsiooni, saab ettevõtte rakendada ettevõtte

vabatahtliku tegevust meeskonna väljakutse vormis. Nii saavad vabatahtlikust tegevusest eemal olevad spetsialistid tutvuda selle valdkonnaga. Need ettevõtted, mis nõuavad töötajate pidevat kohalolekut tööl, võiksid anda töötajatele võimaluse teha paaritunnilist tööd vabatahtlikuna kohapeal. See sobiks näiteks tasuta nõustamisel *Pro Bono* vormis või virtuaalse vabatahtliku tegevuse korral. Kui ettevõtted võivad lubada töötajate puudumist töökohal näiteks päeva jooksul, siis saavad nad määrata ettevõtte vabatahtliku tegevuse päevad või lasta töölt ära spetsialiste individuaalseks vabatahtlikuks tegevuseks. Üldiselt ettevõtted võivad näidata vabatahtliku tegevuse tunnustamist, millega toetavad oma töötajaid, jagades nende ja ühiskonna väärtusi ja püüdlusi.

Kolmandaks, vabatahtliku tegevuse spetsialiste vajavad mittetulundusorganisatsioonid võivad üle vaadata oma ürituste organiseerimise. Lähtudes Lasby (2004) uuringust, spetsialistidel ei ole piisavalt aega enda ja teiste heaolu nimel alati tegutseda ning tuleb pöörata tähelepanu lühiajalistele vabatahtlikele projektidele, valida paindlikumaid vabatahtlike tööülesandeid. Kui projekt on suurem ja nõuab rohkem aega pühendumiseks, siis võivad organisatsioonid kaasata ühe valdkonna spetsialiste ühe tegevuse tegemiseks enam ning pakkuda neile plaani järgi osalemist.

Neljandaks, oleks otstarbekas, et riik tähtsustaks ettevõtte vabatahtliku tegevuse mõju ning võimaldaks ettevõtjatel toetada nende juures töötavate entusiastide initsiatiivi vabatahtlike töö tegemiseks ning anda neile näiteks päeva aastas ühiskondliku töö tegemiseks ettevõtte ja enda arvel. Nagu Weil (2011) on maininud, valitsused hakkasid olema kodanike püüetele avatumad. Järgmiseks sammuks võiks olla seaduslikud võimalused ja tunnustused vabatahtliku töö poolel. Seaduslik rakendamine ühe päeva vabatahtliku töö tegemiseks tööajal võib olla lahenduseks.

Kui kõik need ettepanekud käivitada, siis saab tõsta inimeste aktiivsust, arendada riiki ning panustada kogukonda. Vähehaaval saab ettevõtte vabatahtlik tegevus tõsta ühiskondlikku aktiivsust, mis samal ajal avaldab positiivset mõju elatusasemele Eestis.

Selle töö uuringul on mitmeid erinevaid piiranguid. Täieliku ettevõtte vabatahtlikus tegevuses osaleja portree kujundamiseks oleks vaja teha küsitlus mitme organisatsioonides tegutsevate vabatahtlike spetsialistide seas ning võimaluse korral saada organisatsioonidelt statistikat nende osalejate kohta. Töö uuringu tulemusena on kujundatud ühes kitsas valdkonnas tegutsevate ettevõtte vabatahtlike portree ning

lisaandmed võiksid seda portreed täiendada. Täpsustamiseks võiks uurida ka ettevõtete, näiteks Tagasi kooli ja alternatiivühenduste partneritelt, kes on need inimesed, kes liituvad ettevõtte vabatahtliku tegevusega. Huvitav ja otstarbekas oleks saada teada ettevõtete kogemust ja arvamust ettevõtte vabatahtlike tegevuse rakendamise teemal, et saada aru, millised takistused tekivad selle rakendamisel või mis põhjustel need ettevõtted ei toeta oma spetsialistide vabatahtliku tegevuste püüdlusi. Uurimiskomplekt võiks sisaldada ka valitsuse esindajate arvamust ettevõtte vabatahtlike tegevuse rakendamist puutuval teemal. Seda selleks, et välja selgitada, mis sammud olid või võivad olla ette võetud ettevõtte ja nende spetsialistide lihtsamaks tegutsemiseks riigi ja kogukonna kasuks. Et välja selgitada kuidas ettevõtte vabatahtlik tegevus on mõjutanud ühiskondlikku aktiivsust, võiks uurida teiste riikide kogemust, kus sellist tüüpi vabatahtlik töö on juba mitu aastat levinud ja leidnud tunnustust riigi, ettevõtete ja inimkonna seas. Parimate riikide näitel saaks teha ka põhjalikuimad ettepanekuid Eestis ettevõtte vabatahtliku tegevuse positiivseks ja tulemusrikkaks juurutamiseks. Uuringud, mis tehakse tulevikus sellel teemal, võiksid arvesse võtta kõiki neid märkusi.

KOKKUVÕTE

Vabatahtlik tegevus kogub populaarsust ja tähtsust üle terve maailma. Vaatamata sellele, et Eesti mittetulunduslikud organisatsioonid leiavad vabatahtlikus tegevuses osalejaid juba nende osalejate koolieast alates, tegelikkuses aga Eestis elavate inimeste aktiivsust on võimalik arendada veelgi võimsamalt. Ettevõtete vabatahtliku tegevuse edasi arendamine võimaldaks elavdada ühiskondlikku aktiivsust. Seega tuli välja selgitada, millised on ettevõtte vabatahtlikus tegevuses osalejate portreed Eestis ning millist liiki üritustel on vabatahtlike spetsialistide kaasamine võimalik ja vajalik. Lisaks vajab analüüsimist programmides (nagu näiteks Tagasi kooli) osalemise mõju inimeste ühiskondlikule aktiivsusele. Ning lõpuks saada praktiline vastus, kuidas võiks ettevõtete vabatahtlikku tegevust arendada ja ühiskondlikku aktiivsust tõsta.

Käesoleva töö eesmärk oli programmi Tagasi kooli näitel selgitada, kuidas ettevõtte vabatahtlik tegevus mõjutab töötajate ühiskondlikku aktiivsust ning samuti teha ettepanekuid ettevõtte vabatahtliku tegevuse laiendamise ja tulemuslikkuse suurendamiseks. Töö teoreetilises osas on esitatud ühiskondliku aktiivsuse, vabatahtlik tegevuse ja ettevõtte vabatahtlik tegevuse mõisted ning ettevõtte vabatahtliku tegevuse eesmärgid ja vormid. Vabatahtlike tegevust on vaadeldud ühiskondliku aktiivsuse vormina. Ettevõtte vabatahtliku tegevuse kohta oli esitatud ülevaade ettevõtte sotsiaalsest vastutusest. On kirjeldatud ettevõtte vabatahtliku tegevuse eesmärke, võimalusi ja selles osalejate aktiivsuse tausta üldiselt.

Uurimuse teostamiseks viidi läbi kaks erinevat kvantitatiivset ja kvalitatiivset uuringut. Üks oli Tagasi kooli osalejate küsitlus ja teine vabatahtlike kaasamisega tegelevate asjatundjate ekspertintervjuu, kes jagasid ka oma kogemust, kommenteerides seda. Koguti andmeid spetsialistidest vabatahtlike tausta kohta ning käsitleti sotsiaaldemograafilisi ja sotsiaalpsühholoogilisi aspekte vabatahtlike portreest ettekujutuse saamiseks, mis sai ka loodud. Selle portree põhikarakteristikud viitavad sellele, et spetsialistide kaasamiseks vabatahtlikkusse tegevusse ja hoida neid ühiskondlikult aktiivsena pikemat aega, on optimaalseid lahendusi. Lisaks saadi organisatsioonide esindajate arvamust Eestis töötavate spetsialistide projektidesse kaasamise kohta vabatahtlikuna. Toetudes loodud portreele ja intervjuueeritud ürituste korraldajatelt saadud infole tehti ettepanekuid efektiivsemaks ettevõtte vabatahtliku tegevuse rakendamiseks Eestis tuginedes spetsialistide eelistustele ja valmisolekule osalemiseks vabatahtlikena erinevatel üritustel üle-eestiliselt.

Töö raames sai tõendatud, et Tagasi kooli raames osalejad avaldasid valmisolekut jätkata vabatahtlikku tegevust. See näitab algatuse head mõju selle osalejate ühiskondlikule aktiivsusele. Üldiselt selgus, et ettevõtete ja teiste organisatsioonide partnerluses toimivad kodanikualgatused mõjutavad ühiskondlikku aktiivsust positiivselt ning aitavad kaasa nii vabatahtliku kui ka ettevõtte vabatahtliku tegevuse tähtsuse edendamisele.

Uuringust selgus, et ettevõtte vabatahtlike kaasamine on oluline erinevate siseriiklike tasemete tegevustes, mis puudutavad inimelu kõiki valdkondi. Töötavate spetsialistide kaasamine võiks aidata leida paremaid ja soodsamaid lahendusi ning anda suuremat kasu oma valdkonnas. Lisaks nemad motiveerivad teisi inimesi, aktiivsete ühiskonnaliikmete näitel kasvatavad noori ning tasapisi tõstavad elutaset üldiselt.

Tuginedes uuringu tulemustele on esitatud ettepanekud, et arendada ettevõtete vabatahtlike tegevust ja tõsta ühiskondlikku aktiivsust. Näiteks hõlmavad need sealhulgas teavitustöö aktiveerimist ettevõtte vabatahtliku tegevuse suhtes (koolieast alates), et koolinoorte aktiivsemate ühiskonnaelus osalejate vastutustunnet kasvatada, motiveerides võimalusega teisi abistada, ning pannes neid liituma sotsiaalsuunitlusega organisatsioonidega, luues tausta järjepidevaks tegevuseks avalikes huvides. Katuseorganisatsiooni loomine võib teha teavitustööd ettevõtete seas, informeerides nende juhtkondi ettevõtte vabatahtliku tegevuse kasust nii ühiskonna kui ka ettevõtte enda jaoks. Samuti see võib pakkuda nõustamist mittetulunduslikele ühendustele ja kodanikualgatustele spetsialistide kaasamise võimaluste kohta. Ettevõtted võiksid ise olla ka avatumad ja kaaluda oma töötajate initsiatiive ja väärtusi ning ühiskonna omasid võimaldades lasta oma töötajatel käituda hea kodanikuna ning seda väljendada ettevõtte vabatahtliku tegevuse kaudu. Selleks on ettevõttel mitu võimalust: meeskonna väljakutse vormis, *Pro Bono* või virtuaalse vabatahtliku tegevuse vormis või määrata ettevõtte vabatahtliku tegevuse päevad. Vabatahtliku tegevuse spetsialiste vajavad mittetulundusorganisatsioonid võiksid üle vaadata oma ürituste organiseerimise, pöörates tähelepanu lühiajalistele vabatahtlikele projektidele. See võimaldaks anda paindlikumaid vabatahtlike tööülesandeid. Oluliseks peetakse riigipoolset ettevõtte vabatahtliku tegevuse tähtsustamist ja toetamist. Selle lahenduseks võib olla näiteks seaduslikult ühe päeva vabatahtliku töö tegemiseks tööajal rakendamine.

Kokkuvõttes võib tõdeda, et Eesti ettevõtete vabatahtlik tegevus omab suurt potentsiaali ja tähtsust nii riigi kui ka kogukonna jaoks. Selle kaudu võimendatakse ühiskonna

arengut ning lisaks tõuseks Eesti inimarengu indeks veelgi rohkem . Vabatahtliku tegevuse pidev uurimine, arendamine ja juurutamine mõjutab positiivselt Eesti elu taset ning näitab selle elanikke aktiivsete, hoolivate inimestena. Vabatahtlike toetamiseks on veel vaja ka ettevõtete, mittetulundusorganisatsioonide ning eriti riigi pingutust. Tagasi kooli võib olla hea näide, kuidas iga inimene võiks olla kasulik nii teiste kui ka kodumaa jaoks.

SUMMARY

INFLUENCE OF CORPORATE VOLUNTEERING ON SOCIAL PARTICIPATION: EXAMPLE OF TAGASI KOOLI

The volunteering movement is getting more popular and important around the world. In Estonia, there are lots of non-profit organisations promoting volunteering activities, however companies could also take a step into the foreground by endorsing a new social orientation, motivating people for active social participation.

Results of 2013 Praxis Centre for Policy Studies showed that only 34% of its participants were engaged with volunteering and, only 26% of whom were middle-level professionals and 20% were entrepreneurs. Lack of time and many other factors may be the reason for the low rate of activism from these important representatives of society. This may be overcome by introducing corporate volunteering programs that support a volunteering movement focused on improving the quality of life and increasing the social participation level.

The current thesis concentrates on corporate volunteering benefits, influence on society and its activism levels. The topic is meaningful for Estonia due to the unpopular and degraded practice of corporate volunteering as a method of increasing low civil participation rates. This research paper aims to investigate if corporate volunteering raises the social participation level and proposes solutions for its broadening and increasing its effectiveness.

Based on previous studies, the theoretical part of the thesis describes the volunteering concept including its existence as a form of social participation, as well as detailing the different forms of corporate volunteering and how this relates to an organisations corporate social responsibility.

The practical part of the thesis investigates and describes the profile of volunteers who participated in Tagasi Kooli program, their motivations and experiences. Based on the results of this research, a corporate volunteer profile was defined, providing information about people engaged in corporate volunteering programs and their preferences for further participation. Results were compared by several representatives of organisations actively working with different types of volunteers.

The research showed that corporate volunteering is important at all national levels concerning all aspects of human life. Engagement of working specialists is effective in finding the best solutions in their expert fields. Additionally, corporate volunteering programs and their participants tend to motivate other people for active social participation in their communities.

Based on the results of the studies,praktili several suggestions have been made for the development of corporate volunteering and boosting social participation.

These ranged from promoting the concept of corporate volunteering, both within corporations and in society in general, to setting up umbrella organisations to help manage corporate volunteering, as well as governmental support for employees that do volunteer.

In conclusion, it was stated that despite the fact that Estonia is in its early stage of implementing and developing an employee volunteering movement, it has a great potential and importance to the development of the country. Constant research and inculcation of corporate volunteering has a positive influence on the quality of life in Estonia and supports more people becoming involved as active community members.

KIRJANDUS

Ariza–Montes A.; Roldán–Salgueiro J. L.; Leal–Rodríguez A. 2015. *Employee and volunteer: An unlikely cocktail?* Nonprofit Management and Leadership. Vol. 25 No. 3; 255–268

Austin, James; Stevenson, Howard; Wei-Skillern, Jane 2006. *Social and Commercial Entrepreneurship: Same, Different, or Both?* Entrepreneurship Theory and Practice. Vol. 30 No 1: 1-22

Babiak, Kathy; Trendafilova, Sylvia 2011. *CSR and Environmental Responsibility: Motives and Pressures to Adopt Green Management Practices*. Corporate Social Responsibility and Environmental Management. Vol.18: 11–24

Bartsch, G. 2010. *Corporate Volunteering – ein Blickwechsel mit Folgen*. In: Backhaus-Maul H., Biedermann C., Nährlich S., Polterauer J. (eds).

Bastien, Amanda C 2015. *An Examination of Volunteer Motivations and Characteristics Between Required Volunteer Service and Non-Required Volunteer Service in College Students: An Exploratory Study*.
<https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.ee/&httpsredir=1&article=1103&context=honors-theses> (accessed 17.11.2017)

Bowen, Howard Rothmann. 1953. *Social responsibilities of the businessman*. New York: Harper & Row.

Bussell, Helen; Forbes, Deborah 2002. *Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering*. International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing. Vol. 7 Issue 3: 244-257

Carroll, A. B. 1991. *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*. Business Horizons. Vol. 34 Issue 4: 39-48

Carroll, A. B.; Buchholtz A. K. 2000. *Business & Society, Ethics and Stakeholder Management*, South-Western Publishing, Cinn., Ohio.

Casey, Joseph. E 2014. *A Personal Journey of Volunteerism*. Canadian Psychology. Vol. 55 Issue 1: 34-37

Clary, E.G; Snyder, M; Ridge, R.D; Copeland, J; Stukas, A.A; Haugen, J; Miene, P 1998. *Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach*. Journal of Personality and Social Psychology. Vol 74: 1516-1530

Corporate volunteering 2013 = *Corporate volunteering and organizational outcomes: a theoretical model* - http://cladea.org/proceedings_2013/wp-content/uploads/2014/02/2013-XC-0107.pdf (accessed 14.03.2018)

Csovcics Andrea 2015. *Company Support for Employee Volunteering*. New Ideas in a Changing World of Business Management and Marketing: 91-99

Cycyota, Cynthia S.; Ferrante, Claudia J.; Schroeder, Jessica M. 2016. *Corporate social responsibility and employee volunteerism: What do the best companies do?* Business Horizons. Vol. 59 Issue. 3: 321-329

Denzin, N. K. 1978. *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. New York: Praeger

Drucker, Peter F.1992. *The New Society of Organizations*. Harvard Business Review. September – October 1992: 95-104
http://wiki.dbast.com/images/f/fd/New_society_organizations_-_drucker.pdf (accessed 27.12.2017)

Evans, Joel R.; Zarb, Anil Mathur 2005. *The value of online surveys*.
https://www.researchgate.net/profile/Joel_Evans4/publication/220146842_The_Value_of_Online_Surveys/links/5519365c0cf273292e70e1c5.pdf (accessed 26.04.2018)

EU2017 = *EU2017 press release. Young people are the initiators of current and upcoming developments of the Europe*. <https://www.eu2017.ee/news/press-releases/young-people-are-initiators-current-and-coming-developments-europe> (accessed 06.03.2018)

Euroopa komisjoni aruteludokumendi roheline raamat 2001 = *Green Paper “Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility”* 2001

European Comission 2014 = *European Comission 2014. Employee Volunteering and Employee Volunteering in Humanitarian Aid in Europe*.
http://ec.europa.eu/echo/files/euaidvolunteers/EUAV_Study_Employee_Volunteering_Europe_FINAL_en.pdf (accessed 20.12.2017)

Eurostat 2015 = Eurostat 2015. *Participation in formal or informal voluntary activities or active citizenship by sex, age and educational attainment level*
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_scp19&lang=en%20eurostat
(accessed 20.03.2018)

Finkelstein, M. A. 2007. *Correlates of satisfaction in older volunteers: A motivational perspective*. The International Journal of Volunteer Administration. Vol. 24 Issue. 5: 6-12

Fricker, R.D. Jr; Schonlau, M. 2002. *Advantages and disadvantages of internet research surveys: evidence from the literature*. Field Methods. Vol. 14 Issue 4: 347-67

Galazan, Aljona; Floren, Teve; Jõgeva, Maris 2016. *Kogukonna praktika- sinu panus kodanikuharidusse*.
<http://heakodanik.ee/sites/default/files/files/kogukonnapraktika%20kasiraamat.pdf>
(viimati vaadatud 20.12.2017)

GHK 2010 = *Volunteering In The European Union 2010*.
http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf (accessed 27.12.2017)

Gibson, Cynthia M. 2014. *Citizens At The Center: A New Approach to Civic Engagement*
<http://casefoundation.org/wp-content/uploads/2014/11/CitizensAtTheCenter.pdf> (accessed 20.12.2017)

Gilder, D.; Schuyt, T. N. M.; Breedijk, M. 2005. *Effects of an Employee Volunteering Program on the Work Force: The ABN-AMRO Case*. Journal of Business Ethics. Vol 61: 143–152.

Grant, A.M 2012. *Giving Time, Time After Time: Work Design and Sustained Employee Participation in Corporate Volunteering*. The Academy of Management Review. Vol. 37 Issue 4: 589-615
http://www.pointsoflight.org/sites/default/files/corporate-institute/giving_time_grant_corporatevolunteering.pdf (accessed 12.11.2017)

Husted, B.; Salazar, J. 2006. *Taking Friedman seriously: Maximizing profits and social performance*. Journal of Management Studies. Vol. 43 Issue. 1: 75–91

Jick, T. D. 1979. *Mixing qualitative and quantitative methods: Triangulation in action*. Administrative Science Quarterly. Vol. 24: 602-611

Jones, TM 1980. *Corporate social responsibility revisited*. California Management Review, Vol. 22, No. 3: 59-67

Krasnopskaya 2013 = Краснопольскаяб Ирина 2013. *Корпоративное волонтерство в России: основные характеристики*. <https://www.hse.ru/data/2013/01/18/1305957392/text.pdf> (accessed 12.11.2017)

Kudrjašova ja Junina 2002 = Кудряшова, С.В; Юнина, Е.А 2002. *Психология: учебно-методические материалы для самостоятельной работы студентов: Часть 1, 2*. Пермь. Изд-во ПРИПИТ

Kuznetsov 2015 = Кузнецов, А 2015. *Корпоративное волонтерство в странах ЕС. Международные процессы*. Том 13, № 4: 99-107

Lasby, D. 2004. *The volunteer spirit in Canada: Motivations and barriers*. Canadian Centre for Philanthropy. Toronto

Lauristin, M.; Uus, M.; Seppel, K. 2012. *Kodakondsus, kodanikuühiskond ja rahvussuhted. Integratsiooni monitoring* 2011. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis: 9-50

Levitt, T. 1958 *The Dangers of Social Responsibility*. Harvard Business Review. Vol. 36: 41-50

Lombardo, R; D'Orio, G. 2012. *Corporate and State Social Responsibility: A Long-Term Perspective*. Modern Economy, 2012, 3, 91-99.

Luide, Ulli 2013. *Vabatahtlike tegutsemismotiivid ja vabatahtlik tegevus organisatsiooni Serve The City MTÜ näitel*. <http://www.vabatahtlikud.ee/UserFiles/uuringud/servethecity.pdf> (viimati vaadatud 12.11.2017)

Madison, T. F.; Ward, S.; Royalty, K. 2012. *Corporate Social Responsibility, Organizational Commitment, and Employer-Sponsored Volunteerism*. International Journal of Business and Social Science. Vol. 3 Issue 1: 1-14 http://ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_1_January_2012/1.pdf (accessed 12.11.2017)

Marcu, C; Zbucnea, A 2015. *Corporate and NGOs Collaborating for Volunteering*. Strategica. Vol. 3: 580-588

Marquis, C.; Glynn, M.; Davis, G. 2007. *Community isomorphism and corporate social action*. Academy of Management Review. Vol. 32 No. 3: 925-945

McCallum, Shelly; Schmid, Melissa Ann; Price, Lawrence 2013. *CSR: a case for employee skills-based volunteering*. Social Responsibility Journal. Vol. 9 Issue 3: 479-495

Meyer, J. P.; Allen, N. J. 1991. *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review. Vol. 1: 61–89

MGSM 2016 = *Corporate volunteering: Connecting People, Participation & Performance*. <http://www.volunteering.com.au/wp-content/uploads/2016/01/MGSM-Social-Capital-Report.1.pdf> (accessed 03.12.2017)

Naing, L.; Winn, T.; Rusli, B.N. 2006. *Practical Issues in Calculating the Sample Size for Prevalence Studies*. Archives of Orofacial Sciences Vol. 1: 9-14

Nave A. C.; Paco do A. 2013. *Corporate volunteering – an analysis of volunteers' motivations and demographics*. Journal of Global Responsibility. Vol. 4 Issue 1: 31-43

NCVO 2017 = *Motivations and barriers to volunteering, UK Civil Society Almanac 2017*. <https://data.ncvo.org.uk/a/almanac17/motivations-and-barriers-to-volunteering-3/> (accessed 27.12.2017)

Pajo, K; Lee, L 2011. *Corporate-Sponsored Volunteering: A Work Design Perspective*. Journal of Business Ethics. Vol. 99 Issues 3: 467-482

Palt, Koretskaya, 2014 = Пальт, Е; Корецкая, И 2014. *Роль корпоративного волонтерства в развитии компании*. Вестник ГУУ. №20: 207-211

Patton, M. 1990. *Qualitative Evaluation and Research Methods 2nd ed*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.

Peloza J.; Hassay D. N. 2006. *Intra-organizational Volunteerism: Good Soldiers, Good Deeds and Good Politics*. Journal of Business Ethics. Vol. 64: 357–379

- Penner, L. A.; Dovidio, J. F.; Piliavin, J.A.; Schroeder, D.A. 2005. *Prosocial behavior: multilevel perspectives*. Annual Review of Psychology. Vol. 56: 365-92
- Peterson, David K. 2004. *Benefits of Participation in Corporate Volunteer Programs: Employees' Perceptions*. Personal Review. Vol. 33: 615-627.
- Pevnaya, M; Kuzmenchuk, A 2016. *Corporate Volunteering in Personnel Development of Russian Companies*. https://msed.vse.cz/msed_2016/article/189-Pevnaya-Maria-paper.pdf (accessed 03.12.2017)
- Praxis 2013. *Vabatahtlikus tegevuses osalemine Eestis 2013*. Tallinn
- Rahman, Shafiqur 2011. *Evaluation of Definitions: Ten Dimensions of Corporate Social Responsibility*. World Review of Business Research. Vol. 1. Issue 1: 166 – 176
<http://wrbrpapers.com/static/documents/March/2011/13.%20Shafiq-%20FINAL.pdf>
(accessed 03.12.2017)
- Rangan, Kash; Chase, Lisa A.; Karim, Sohel 2012. *Why Every Company Needs a CSR Strategy and How to Build It?* <http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/12-088.pdf> (accessed 12.12.2017)
- Raudsaar, Mervi 2016. *Developments of social entrepreneurship in Estonia*
https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/53768/raudsaar_mervi.pdf?sequence=1&isAllowed=y (accessed 07.12.2017)
- Rodell, J.B 2013. *Finding Meaning Through Volunteering: Why Do Employees Volunteer and What Does It Mean For Their Jobs?* Academy of Management Journal. Vol. 56 Issue 5, 1274–1294
<https://media.terry.uga.edu/socrates/publications/2013/11/Rodell2013.pdf> (accessed 12.11.2017)
- Rotolo, Thomas; Wilson, John 2006. *Employment Sector And Volunteering: The Contribution of Nonprofit and Public Sector Workers to the Volunteer Labor Force*. Sociological Quarterly Vol.47 Issue 1:21 – 40
- Sample size calculator = Sample Size Calculator
<http://www.nss.gov.au/nss/home.nsf/pages/Sample+size+calculator> (accessed 10.01.2018)

Sax, Linda J.; Gilmartin, Shannon K.; Bryant, Alyssa N. 2003. *Assesing Response Rates and Nonresponse Bias in Web and Paper Surveys*. Research in Higher Education. Vol. 44 Issue 4

Selim Jahan 2017 = *The role of volunteers in the human development agenda: An interview with Selim Jahan, lead author of the Human Development Report*. <https://www.unv.org/news/role-volunteers-human-development-agenda-interview-selim-jahan-lead-author-human-development> (accessed 18.11.2017)

Snyder, M., Omoto, A. M., & Smith, D. M. 2009. *The Role of Persuasion Strategies in Motivating Individual and Collective Action*. The Political Psychology of Democratic Citizenship. New York: Oxford University Press: 125-150.

Sokolov, Palagicheva 2016 = Соколов, А; Пагичева, А 2016. *Тенденция развития гражданского участия в современной России*. Politbook. Vol. 3: 85-97 <https://cyberleninka.ru/article/v/tendentsii-razvitiya-grazhdanskogo-uchastiya-v-sovremennoy-rossii> (accessed 18.01.2018)

Tagasi kooli = www.tagasikooli.ee (viimati vaadatud 07.01.2018)

Tagasi kooli majandusaasta 2016 = MTÜ Tagasi Kooli 2016a. majandusaasta aruanne Teatmik.ee

Tonkens, E.H; Newman, J 2011. *Participation, Responsibility and Choice: Summoning the Active Citizen in Western European Welfare States*. Amsterdam University Press. 1-241

Tschirhart, M 2005. *Employee volunteer programs*. Emerging areas of volunteering. 13–30. Indianapolis

Volkova, Guseva 2013 = Волкова, Н; Гусева Л 2013. *Гражданская активность как зеркало политических, духовных и культурных ценностей общества*. Современные проблемы науки и образования. № 5 <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=10681> (accessed 18.03.2018)

Voluntare 2017 = *Report on Trends and Innovation in Corporate Volunteering 2017*. Valencia

Walton, Clarence Cyril 1967. *Corporate social responsibilities*. Belmont, Calif., Wadsworth Pub. Co.

Weil, F 2011. *Rise of Community Organizations, Citizen Engagement, and New Institutions* <http://lsu.edu/fweil/Weil2011Brookings.pdf> (accessed 14.12.2017)

Weller, G. R. 2008. *Young Irish Adults in Civic Society: Volunteering, Reflexive Identity Work and Social Capital* <http://arrow.dit.ie/cgi/viewcontent.cgi?article=1011&context=appadoc> (accessed 14.12.2017)

Wilson, J.; & Musick, M. 2000. *The Effects of Volunteering on the Volunteer*. *Law & Contemporary Problems*. Vol. 62 Issue 4: 141-168

LISA 1 Ekspertintervjuu tulemused

| Küsimus | Jevgeni Timoštšuk | Dmitri Moskovtsev | Anna-Olga Luga | Kristina Astašonok | Anna Konovalova |
|--|---|--|---|--|--|
| Kas olete kuulnud ettevõtte vabatahtlikust | Jah, olin kuulnud ning kokku puutunud | Jah, olen kuulnud, kuid pole veel kokku puutunud | Jah, olin kuulnud ning kokku puutunud | Jah, olen kuulnud, kuid pole veel kokku puutunud | Jah, olen kuulnud, kuid pole veel kokku puutunud |
| Palun koostage keskmise ettevõtte vabatahtliku portree | Mees või naine – 18-25 aastat, põhi-, kesk-, kõrgharidus, vallaline, ükskõik, mis valdkond (vaba aeg peab võimaldama vabatahtliku tegevusega tegeleda). | Ei oska koostada | tütarlaps, 24 aastat vana, rakenduskõrgharidusega, vallaline, projektitöö | Naissoost, umbes 23-30 aastat vana, haridus ja perekonnaseis ei ole oluline, töövaldkond on sotsiaaltöö, kogemust ei pea olema, oluline on see, et inimene seda soovib | Raske on esitada konkreetne portree, kuna olen oma praktikas kohanud väga erinevaid inimesi. |
| Kas Teie organisatsioonil on abistajad | Jah. | Ei | Ei. | Ei oska öelda | Ei |

| | | | | | |
|--|---|--|---|--|---|
| Kas Teie arvamusel spetsialistide kaasamine vabatahtlikuna erinevate projektide raames on oluline ja kasulik kogukonna ja riigi arengu jaoks | Jah. Kui töötajal oma põhitöö kõrvalt on võimalik õppida midagi uut, rohkem tegutseda ja kogukonnale kasulik olla, siis see on hea nii inimesele endale (eneseareng) kui ka kogukonna arengule üldiselt. | Jah. Sest nemad saavad anda suuremat kasu oma valdkonna küsimustes. | Jah, kuna see teeb ühiskonna tugevamaks | Jah. See on oluline, kuna on võimalik vaadata teiste spetsialistide vaatevinklist ning saada väärtusliku kogemust. | Jah. Kuna praegu võib teha projekte teemadel, milles näiteks minul ei ole piisavalt teadmisi ja kogemust ning minu jaoks oleks kasulik, kui minu ideega seotud selle või teise valdkonna spetsialist aitaks mind ja selgitaks, kas ma mõtlen õigesti või kuidas seda võiks teha paremini ja lihtsamalt. |
| Mis valdkondadel on spetsialistidest vabatahtlike kaasamine oluline ja kasulik kogukonna ja riigi arengu jaoks? | Sotsiaal-, heaolu- ja tervisealane tegevus; religioon; kultuur; vaba aeg ja meelelahutus; haridus, koolitamine ja uuringud. Turism ja teenindus. Kahjuks täna on tunda professionaalse personali puudust, äkki siis vabatahtlike abil (kellel on huvi ja motivatsioon) saab teenindamise taset tõsta. | Sotsiaal-, heaolu- ja tervisealane tegevus; kultuur; vaba aeg ja meelelahutus; haridus, koolitamine ja uuringud Erinevad tegevused vajavad erineva laadi spetsialiste. | Sotsiaal-, heaolu- ja tervisealane tegevus; kultuur; vaba aeg ja meelelahutus; haridus, koolitamine ja uuringud | Sotsiaal-, heaolu- ja tervisealane tegevus; kultuur; vaba aeg ja meelelahutus. | Sotsiaal-, heaolu- ja tervisealane tegevus vaba aeg ja meelelahutus; haridus, koolitamine ja uuringud ning IT valdkond |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|
| Millist liiki üritustel on vabatahtlike spetsialistide kaasamine vajalik? | Suured avalikud üritused, kui tegu on suure projektiga, kus on suur meeskond ja päris palju ülesandeid. Rahvusvahelised sündmused kus on mitme keelseid abilisi vaja, kes aitaks rahvusvahelisis osalejaid. | Sõna üritus on siin tegelikult vale. "Mis tegevustel" oleks õigem. Spetsialistid on vajalikud näiteks kodanikuühiskonna tegevustel, sealhulgas lobby-töö, ekspertiis ja poliitika mõjutamine. | ma arvan, et seda võib teha kõikidel üritustel | On vajalik kaasata spetsialiste noorsootöö ning puuetega inimeste üritustele, kuna tavaliselt nende spetsialistide palk pole nii suur ning vabatahtlik võib toetada neid spetsialiste | Näiteks projektide kirjutamisel, koolituste ja ürituste korraldamisel |
| Milline ettevõtte vabatahtliku tegevuse formaat on | Paaritunnine vabatahtlik abistamine | Ühepäevane vabatahtlik tegevus; 1-3 päeva pikkused vabatahtlike üritused | Paaritunnine vabatahtlik abistamine; Ühepäevane vabatahtlik tegevus; 1-3 päeva pikkused vabatahtlike üritused | Ühepäevane vabatahtlik tegevus | Paaritunnine vabatahtlik abistamine |
| Millise ulatusega üritustel on oluline vabatahtlik spetsialistide kaasamine? | Linna ja regionaalsel tasemel, kuna abi võib olla vajalik agal tasandil, aga tihti on seda vaja linna ja regionaalsel tasemel. | Siseriiklikul tasemel. Sest tegevused on erinevad ning kõik on olulised. Samuti näiteks Tallinna tegevus võib olla riikliku taseme olulisuse küsimus. | Siseriiklikul tasemel. Igal tasemel on oluline | Siseriiklikul ja rahvusvahelisel tasemel, sest et kõik valdkonnad on olulised | Siseriiklikul ja rahvusvahelisel taseme kuna spetsialistide kaasamisel ürituste kvaliteet on kõrgem. |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|
| <p>Kas Teie arvamusel on Eestis ettevõtte vabatahtliku tegevuse</p> | <p>Jah- Praegu näen, et vabatahtlikke oleks vaja paljudes valdkondades.</p> | <p>Jah. Üldine elutase tõuseb tasapisi ja inimestel tekib ja soov rohkem aidata.</p> | <p>Jah. Kuna see on liiga vähe arenenud</p> | <p>Jah, kuna see areneb ning motiveerib inimesi</p> | <p>Jah. Kuna see annab võimaluse tulevikus teha üritusi rohkem ja kvaliteetsemalt, samuti oma eeskujul kasvatada noori olema aktiivsemad ühiskonnaliikmed</p> |
| <p>Kes Teie arvamusel võivad olla ettevõtte vabatahtliku tegevuse eestvedajad?</p> | <p>Mittetulundusorganisatsioonid ja kodanikualgatused. Peaks olema mingi katusorganisatsioon, kellel on olemas andmebaas ning kelle poole võiks kas riik või ettevõtte pöörduda vabatahtlikke otsingul. Hetkel pädeva vabatahtliku otsimine võtab aega ja otsija pole 100% kindel, et vabatahtlik saab antud ülesandega hakkama.</p> | <p>Riik, ettevõtted, mittetulundusorganisatsioonid ja kodanikualgatused ning vabatahtlikud ise. Kõik osapoolsed peavad panustama.</p> | <p>Riik, ettevõtted, mittetulundusorganisatsioonid ja kodanikualgatused ning vabatahtlikud ise. Aga ettevõtted ja riik peaksid rohkem toetama</p> | <p>Riik, kuna riigil on rohkem võimalusi.</p> | <p>Kõik. Arvan, et paremaks tulemuseks on vaja rakendada kõik tasandid, kuna riik saab kehtestada seaduslikul tasandil reglementeerivad asjad, ettevõtted võivad dikteerida konkreetsete spetsialistide ettepanekuid, vabatahtlikud pakuvad ise oma teenuseid aktiivsemalt, kuna praegu ei ole baasi, kust võiks leida endale vajadusel abi</p> |

| | | | | | |
|---|---|---|--|---|---|
| Kas Teie arvamusel ja programmid kodanikualgatused, nagu Tagasi kooli, tõstavad ühiskondlikku aktiivsust Eestis? | <p>Jah. Koolis käivad nõ „praktikud“ kes võiks õpilastele jutustada, mis on praeguse maailma ja turu vajadusel, mis valdkonnad vajavad spetsialiste. Kahjuks täna koolis on veel piisavalt palju teooriat, mis erineb sellest, mida reaalselt oleks noorel tulevasel töötajal vaja.</p> | <p>Jah. Inimesed osalevad ja jagavad oma kogemusi, see on positiivne, sellega nad motiveerivad teisi.</p> | <p>Jah, sest tekitavad eneseteostusvõimalusi</p> | <p>Jah, sest kui tegevus on huvipakkuv, siis sellega liituvad paljud teised</p> | <p>Jah. See nõuab mõningast aega,, kuid ma arvan, et perspektiivis, kui vaadelda noori, kes näevad sellised vabatahtlikke, nad hakkavad kasvama teadmises, et vabatahtlikult abistada teisi ja ühiskonna hüvanguks on normaalne</p> |
|---|---|---|--|---|---|

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Irina Smirnova

(sünnikuupäev: 19.09.1989)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Ettevõtte vabatahtliku tegevuse mõju ühiskondlikule aktiivsusele Tagasi kooli näitel“,

mille juhendaja on Aet Kiisla MSc,

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Narvas, 23.05.2018